



CONTRATTO COLLETTIVO SPECIFICO DI LAVORO 2019 - 2022





CONTRATTO COLLETTIVO SPECIFICO DI LAVORO 2019 - 2022



Per conoscere i dettagli ed essere sempre aggiornato vai su:

FCA

<https://enet.fcagroup.com/it/Pages/Homepage.aspx>

Homepage → Work → Contratto → CCSL: 2019-2022

CNH INDUSTRIAL

<https://my.cnhindustrial.portal/it/Pages/home.aspx>

Home → Work → Servizi risorse umane → Io in azienda → Rapporti Economici → Vademecum CCSL

FERRARI

noiferrari.ferlan.it

Per il lavoro → Contratti di lavoro → CCSL 2019-2022

CONTRATTO COLLETTIVO SPECIFICO DI LAVORO
dell'11 marzo 2019

Tra

FCA N.V., CNH Industrial N.V. e Ferrari N.V., in nome proprio e in nome e per conto delle società appartenenti ai rispettivi Gruppi che applicano il CCSL,

e

le Organizzazioni sindacali nazionali FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGLM e AQCFR

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Specifico di Lavoro per le aziende appartenenti ai Gruppi FCA, CNH Industrial e Ferrari e i lavoratori dalle stesse dipendenti.

per FCA N.V.

CNH Industrial N.V.

Ferrari N.V.

per FIM-CISL

UILM-UIL

FISMIC

UGLM

AQCFR

Titolo Primo

Sistema di Relazioni Sindacali

Diritti Sindacali

- Art. 1. Costituzione e tutela della Rappresentanza Sindacale Aziendale
- Art. 1 bis. Costituzione e ruolo del Consiglio delle RSA
- Art. 2. Permessi sindacali
- Art. 3. Assemblea
- Art. 4. Diritto di affissione
- Art. 5. Locali della Rappresentanza Sindacale Aziendale
- Art. 6. Strumenti informatici
- Art. 7. Versamento dei contributi sindacali

Sistema di Regole Contrattuali

- Art. 8. Contrattazione - decorrenza, durata e procedure
- Art. 9. Inscindibilità delle disposizioni contrattuali
- Art. 10. Affissione e distribuzione del Contratto
- Art. 11. Clausola di responsabilità
- Art. 12. Procedura di raffreddamento per prevenire e risolvere i conflitti collettivi
- Art. 13. Procedure di conciliazione e arbitrato per le controversie individuali e plurime

PREMESSA

Le Parti si riconoscono interlocutori stabili in un corretto sistema di relazioni industriali teso a valorizzare le risorse umane, ampliare i momenti di dialogo e a ridurre le occasioni conflittuali, al fine di affrontare i problemi di comune interesse in modo costruttivo.

Individuano il metodo partecipativo quale strumento efficace per trovare soluzioni coerenti con gli obiettivi condivisi di tutela e coinvolgimento dei lavoratori, miglioramento delle loro condizioni e tutela della competitività dell'Azienda.

Di conseguenza, assumono la prevenzione del conflitto come un reciproco impegno su cui si fonda il sistema partecipativo. In tale ambito si identificano nella Direzione aziendale e nel Consiglio delle RSA i soggetti che hanno questo compito e che lo realizzeranno incontrandosi per valutare, ai fini della prevenzione, l'attività e i risultati del sistema partecipativo.

A questo scopo definiscono criteri e contenuti del sistema di partecipazione da adottare, che si articola in vari Organismi congiunti (Commissioni) composti da rappresentanti della Direzione aziendale e delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo, così come da RSA da queste designati, che operano affrontando le questioni in via preventiva secondo l'articolazione, le competenze e le modalità di seguito riportate.

Le Parti si incontreranno, entro il mese di marzo 2019, per la chiusura dei Piani industriali aziendali 2015-2018, per analizzare, sulla scorta di dati oggettivi, l'andamento aziendale complessivo, anche sotto il profilo economico oltre che produttivo e occupazionale; tale incontro sarà anche la sede per condividere e monitorare gli aspetti contrattuali connessi a tale andamento economico; ciò per quanto riguarda in particolare l'incidenza dello stesso sulla struttura retributiva di produttività prevista dal presente Contratto Collettivo per il periodo 2015-2018.

Su richiesta delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo, per singoli settori di attività ritenuti di particolare rilevanza, annualmente dopo la pubblicazione del bilancio, nel corso di apposito incontro, l'Azienda fornirà alle suddette Organizzazioni sindacali informazioni sulla situazione aziendale con particolare riferimento all'andamento produttivo e occupazionale in relazione all'attuazione dei piani strategici e dei relativi investimenti. Analoghi incontri potranno essere richiesti per singole aree interessate da significative variazioni degli andamenti di mercato e produttivi.

Commissione Paritetica Nazionale

COMPETENZE

La Commissione Paritetica esaminerà annualmente in apposita sessione il Bilancio di Sostenibilità, entro un mese dalla sua pubblicazione. In tale sede saranno esaminati i dati di Settore/Segmento di attività, con particolare riferimento all'andamento occupazionale, con la presenza di Responsabili di Area e/o di Business.

La Commissione Paritetica è inoltre la sede preferenziale e privilegiata per esaminare le eventuali specifiche situazioni che concretizzano il mancato rispetto degli impegni assunti dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo nonché per esaminare l'operatività delle conseguenze che lo stesso prevede nei confronti delle Organizzazioni sindacali, fermo restando che, in assenza di una valutazione congiunta delle Parti, l'Azienda procederà secondo quanto previsto dalla clausola di responsabilità inclusa nel presente Contratto Collettivo.

Al verificarsi di tali specifiche situazioni, anche su richiesta di una sola delle Parti, la Commissione Paritetica sarà convocata dal Segretario della stessa. La Commissione si riunirà, anche mediante conferenza telefonica, entro 48 ore dalla richiesta di convocazione ed esprimerà la propria valutazione congiunta sulle vicende sottoposte al suo esame al fine delle conseguenze previste dal presente Contratto Collettivo, entro e non oltre quattro giorni dalla data di convocazione.

Nel corso della procedura suddetta, le Organizzazioni sindacali non faranno ricorso all'azione diretta e da parte aziendale non si procederà in via unilaterale. Al termine della procedura, in assenza di una valutazione congiunta delle Parti, o in caso di mancata riunione della Commissione alla data di convocazione, l'Azienda sarà libera di procedere secondo quanto previsto dalla clausola di responsabilità inclusa nel presente Contratto Collettivo.

La Commissione Paritetica avrà anche il compito di dirimere eventuali dubbi interpretativi sorti nell'applicazione delle disposizioni del presente Contratto Collettivo, al fine di giungere a una comune interpretazione fra le Parti. A tale fine si riunirà su richiesta di una delle Parti, e le decisioni, assunte all'unanimità, saranno comunicate alle rispettive strutture periferiche.

La Commissione Paritetica analizzerà inoltre, in termini di studio, forme di partecipazione più ampie dei lavoratori e delle loro rappresentanze ai processi aziendali, anche attraverso l'intervento in specifici organismi, approfondendo esperienze di altri Paesi, al fine di una valutazione delle Parti nell'ambito del prossimo rinnovo contrattuale.

La Commissione Paritetica avrà infine anche il compito di elaborare eventuali proposte su singoli temi e/o problematiche emersi nelle diverse Commissioni.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

La Commissione Paritetica sarà composta per parte sindacale da un componente per ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto Collettivo, individuato nelle rispettive strutture nazionali e designato dalle rispettive Segreterie nazionali, e per parte datoriale da un numero di rappresentanti pari al numero dei componenti sindacali.

Un componente di parte datoriale avrà il compito di Segretario della Commissione.

Le nomine dei rispettivi componenti saranno effettuate entro la data di applicazione del presente Contratto Collettivo. In tale occasione sarà indicato il componente che avrà funzione di Segretario.

Le riunioni della Commissione sono convocate da parte aziendale, su richiesta di una delle due Parti, in forma scritta tramite posta elettronica o telefax, con preavviso non inferiore alle 48 ore, salvo casi di particolare urgenza. Nella convocazione sarà indicato l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione e, al termine della riunione, sarà redatto, a cura dell'Azienda, un verbale di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione e che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 7 giorni dalla consegna.

Commissione Welfare aziendale a livello nazionale

COMPETENZE

È costituita in forma paritetica e permanente la Commissione Welfare aziendale con il compito di individuare ed elaborare soluzioni migliorative per lo sviluppo degli attuali istituti, con particolare riguardo agli Enti bilaterali costituiti nell'ambito dei Gruppi FCA e CNH Industrial, nonché nuovi istituti o soluzioni e modalità applicative degli esistenti, finalizzate all'ottimizzazione del bilanciamento vita-lavoro (cd. Work-Life Balance), anche attraverso lo studio di specifiche iniziative a carattere sperimentale.

La Commissione Welfare aziendale costituirà inoltre la sede in cui potranno essere esaminate le eventuali problematiche attinenti alla governance dei Fondi e degli Enti bilaterali costituiti e operanti nei Gruppi FCA e CNH Industrial.

Alla Commissione Welfare aziendale spetta pertanto di:

- studiare ed elaborare possibili soluzioni finalizzate all'integrazione contrattuale dei Fondi applicati nei due Gruppi in base a quanto previsto dal capitolo Welfare aziendale del successivo Titolo quarto;
- elaborare proposte operative per iniziative utili a valorizzare i Fondi e gli Enti bilaterali operanti nei due Gruppi;

- studiare soluzioni atte a incidere positivamente sul bilanciamento vita-lavoro, elaborando a questo scopo proposte concrete da presentare alle Parti anche in veste di possibile sperimentazione;
- studiare composizione e applicazione di un pacchetto di flexible benefit, sia dal punto di vista economico-normativo che da quello fiscale e contributivo, elaborando a questo scopo proposte concrete da presentare alle Parti anche in veste di possibile sperimentazione;
- esaminare e risolvere qualsivoglia controversia, anche interpretativa, afferente alla materia, proposta alla sua attenzione da una delle Parti, a livello nazionale o locale, o dagli Organi dei Fondi di cui al successivo Titolo quarto.

Inoltre la Commissione definirà in tempo utile una proposta per il rinnovo del contratto di gestione del FASIF in scadenza, da presentare alle Parti con l'obiettivo irrinunciabile della sua piena sostenibilità economico-finanziaria e avuto riguardo all'obiettivo condiviso di ampliare la platea degli aderenti ai profili di assistenza completa.

Per i componenti della Commissione saranno previsti specifici interventi formativi in relazione all'aggiornamento delle loro competenze in materia.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

La Commissione Welfare aziendale sarà composta per parte sindacale da un componente per ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto Collettivo, individuato nelle rispettive strutture nazionali e designato dalle rispettive Segreterie nazionali. Le Organizzazioni sindacali potranno avvalersi della consulenza di un eventuale esperto, designato congiuntamente.

Per parte datoriale la Commissione sarà composta da un pari numero di rappresentanti.

Tutti i componenti della Commissione dovranno avere specifiche competenze nelle materie affidate alla Commissione. Le nomine dei rispettivi componenti saranno effettuate entro la data di applicazione del presente Contratto Collettivo.

La Commissione si riunirà su convocazione di una delle Parti. Nella prima riunione, che dovrà tenersi entro 30 giorni dalla stipula del presente Contratto Collettivo, la Commissione nominerà due Coordinatori, uno per ciascuna delle due Parti, cui spetterà il compito di concordare il calendario dei lavori e curare la regolare convocazione delle riunioni.

Quest'ultima avverrà su richiesta di una delle due Parti, in forma scritta tramite posta elettronica o telefax, con preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi, salvo casi di eccezionale urgenza. Nella convocazione sarà indicato l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione. Di ogni riunione sarà redatto, a cura di una delle due Parti, un verbale di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione e che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 7 giorni dalla consegna.

Commissione Pari Opportunità a livello nazionale

Nell'affermare la volontà comune di promuovere pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego e nella formazione professionale, evitando ogni forma di discriminazione, come definita dalle vigenti normative italiane, è istituita una Commissione Pari opportunità con il compito di:

1. esaminare i Rapporti biennali sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile di cui all'art. 9, legge n. 125/1991, ferma restando la presentazione degli stessi al Consiglio delle RSA in occasione di appositi incontri;
2. studiare la fattibilità di proposte di azioni positive e di interventi atti a diffondere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità, nonché a promuoverne la realizzazione;
3. proporre iniziative per facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
4. prevenire forme di molestie o qualsiasi discriminazione connessa alla razza, al sesso o ad altre caratteristiche personali dei dipendenti, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti;
5. proporre iniziative volte a supportare la positiva partecipazione ai processi aziendali da parte dei lavoratori anziani, anche attraverso la valorizzazione della loro esperienza lavorativa a beneficio dell'inserimento e della crescita dei lavoratori più giovani;
6. esaminare le eventuali controversie di carattere collettivo circa l'applicazione in azienda dei principi di parità, di cui alle leggi vigenti, con l'obiettivo di promuovere una loro pacifica composizione, al fine di evitare il ricorso ad altre forme di tutela.

In relazione a quest'ultimo punto, si affronteranno in questa sede, anche su segnalazione del Consiglio delle RSA, eventuali problemi con l'obiettivo di esaminare la questione tempestivamente e ricercare una proposta di soluzione entro 15 giorni.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

La Commissione è composta da un componente per ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto Collettivo, designato dalle rispettive Segreterie nazionali nell'ambito delle strutture sindacali di categoria e da componenti designati da parte aziendale.

Le riunioni della Commissione sono convocate da parte aziendale, su richiesta di una delle due Parti, in forma scritta tramite posta elettronica o telefax, con preavviso non inferiore alle 48 ore. Nella convocazione sarà indicato l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione e, al termine della riunione, sarà redatto, a cura di una delle due Parti, un verbale di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione e che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 7 giorni dalla consegna.

La Commissione Welfare aziendale e la Commissione Pari opportunità possono organizzare, di comune accordo, incontri congiunti su specifici temi di reciproco interesse, volti a garantire una migliore attenzione alle persone e alle problematiche di conciliazione vita-lavoro.

Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro a livello di stabilimento/unità produttiva

Sulla base della condivisa esigenza di valorizzare competenze e ruoli relativi alla sicurezza sul lavoro di tutti gli attori impegnati, nel rispetto delle diverse responsabilità, e in particolare dei lavoratori tutti e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), presso ciascun stabilimento/unità produttiva è istituita la Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro. Questa Commissione è la sede in cui sviluppare la partecipazione in materia di salute e sicurezza, in conformità alla normativa in materia e con l'obiettivo condiviso di migliorare il coinvolgimento degli RLS nelle iniziative volte a garantire la diffusione di un'effettiva cultura della salute e della sicurezza in coerenza con gli indirizzi e le linee guida definite in sede di Organismo Paritetico Health and Safety (OPHS).

COMPOSIZIONE

I componenti di suddetta Commissione, per la parte dei lavoratori, sono individuati negli RLS eletti o designati nell'ambito delle Rappresentanze Sindacali Aziendali dei lavoratori delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo e sono in numero fino a 8 nelle unità produttive con oltre 1000 dipendenti, fino a 4 nelle unità produttive tra 501 e 1000 dipendenti, fino a 3 nelle unità produttive tra 201 e 500 dipendenti e 1 nelle unità produttive fino a 200 dipendenti.

Da parte aziendale la composizione della Commissione sarà articolata nella seguente maniera:

- Datore di lavoro o un suo rappresentante;
- Responsabile del Personale o un suo rappresentante;
- Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP).

Inoltre, in relazione alla complessità dei temi da affrontare, la Commissione, su richiesta di ciascun componente, potrà consentire la partecipazione di esperti tecnici che abbiano conoscenza/attinenza agli argomenti trattati nonché, ove necessario, il Medico competente.

COMPETENZE E FUNZIONAMENTO

Ferme restando le attribuzioni spettanti per legge agli RLS, la Commissione, ove costituita, espleta i doveri di informazione e consultazione previsti dall'art. 50 del decreto legislativo n. 81/2008. Ad essa sono, inoltre, conferite competenze specifiche di consultazione preventiva e di proposta in tema di:

- attuazione dei programmi, delle iniziative, delle linee guida e delle buone prassi in materia di salute e sicurezza definite in sede di OPHS;

- proposta e valutazione di interventi volti al miglioramento progressivo della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- proposta e valutazione di iniziative utili a una migliore applicazione degli strumenti e delle metodologie del pilastro Safety del Word Class Manufacturing;
- informazione e consultazione sull'introduzione nei luoghi di lavoro delle nuove tecnologie anche a contenuto prevalentemente digitale (industry 4.0), con riferimento agli aspetti relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori;
- analisi e valutazione degli aspetti ergonomici delle postazioni di lavoro secondo gli standard riconosciuti e applicati nei Gruppi FCA e CNH Industrial così come specificati nell'Allegato tecnico n. 1 del presente Contratto Collettivo;
- esercizio delle attribuzioni di cui al sopra indicato Allegato tecnico n. 1;
- proposta e definizione congiunta di programmi di informazione e sensibilizzazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza, nonché di giornate o iniziative dedicate al miglioramento della sensibilità e della consapevolezza dei lavoratori sui temi della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, soprattutto in un'ottica di prevenzione, da realizzarsi operativamente a cura dell'Azienda, tenendo conto delle indicazioni e delle linee guida definite dall'OPHS;
- esame e definizione di programmi di formazione volontaria coerenti con le finalità e le metodologie indicate dall'OPHS, nonché verifica della programmazione e dell'esecuzione dei programmi di formazione obbligatoria;
- richiesta di pareri all'OPHS sui temi inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
- verifiche congiunte circa le modalità e i contenuti dei programmi di formazione per i lavoratori in rapporto alle cautele da osservare a fronte dei rischi generali e specifici collegabili all'attività lavorativa, tenendo conto delle trasformazioni tecnologiche degli impianti.

La Commissione costituisce, inoltre, naturale interlocutore e referente dell'OPHS per le comuni finalità collegate all'attuazione di un "Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro".

L'Azienda fornirà alla Commissione tutte le informazioni stabilite dalla legge e quelle ulteriori che siano necessarie per il migliore espletamento delle proprie attività, con particolare riferimento a:

- comunicazione preventiva sugli strumenti informativi previsti per i lavoratori in ordine ai rischi generali e specifici collegabili con l'attività lavorativa;
- informazione sulla situazione relativa alla salute e alla sicurezza, anche allo scopo di individuare e realizzare idonei interventi preventivi, con particolare riferimento a:
 - numero e tipologia degli infortuni;
 - statistiche per causale di accadimento e per gravità degli infortuni;
 - numero degli interventi di pronto soccorso effettuati a cura del Servizio sanitario aziendale;
 - situazione del presidio sanitario e tipo di servizio previsto;
 - situazione, in termini di sintesi statistica, delle visite periodiche di legge;

- documentazione aziendale relativa ai Dispositivi di Protezione Individuale, sia di carattere specifico che generale, per la verifica congiunta sul loro corretto utilizzo da parte dei lavoratori;
- informazione sull'applicazione degli strumenti del pillar Safety del WCM e sui risultati raggiunti.

Le riunioni della Commissione si terranno con cadenza almeno mensile e saranno convocate da parte aziendale, su richiesta di una delle due Parti, in forma scritta tramite posta elettronica o telefax, con preavviso non inferiore alle 48 ore, salvo i casi di particolare urgenza. Nella convocazione saranno indicati l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione. La Commissione potrà essere convocata d'urgenza, su richiesta dell'RLS, oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora lo stesso ritenga, come previsto dall'art. 50, lett. o), del decreto legislativo n. 81/2008, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, qualora le Parti in Commissione concordino sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti, potranno valutare di affidare a Istituti o Enti qualificati le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni saranno a carico dell'Azienda.

Gli argomenti trattati nell'ambito della Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro saranno oggetto di verbale, di volta in volta redatto e conservato a cura dell'Azienda, di cui copia sarà consegnata ai componenti della Commissione. Tale verbale si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 7 giorni dalla consegna.

È da intendersi che, in ordine ai dati forniti dall'Azienda e alle conoscenze acquisite nell'ambito dell'attività della Commissione, i componenti della stessa sono tenuti a fare un uso strettamente riservato e interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni aziendali, rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori, di cui dovessero venire a conoscenza.

La suddetta disciplina si integra con quella relativa all'RLS, alle sue agibilità, permessi e competenze, contenuta nel Titolo secondo, capitolo Ambiente di Lavoro, del presente Contratto Collettivo, al quale si fa esplicito rinvio.

Eventuali controversie aventi a oggetto le materie di cui al penultimo comma dell'art. 6 del Titolo secondo del presente Contratto Collettivo, saranno portate all'esame dell'OPHS e, qualora non siano ivi risolte, saranno riportate alla Commissione Paritetica nazionale.

Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione a livello di stabilimento/unità produttiva

La Commissione opera con la finalità di favorire l'implementazione di iniziative volte a raggiungere gli obiettivi condivisi di:

- ottimizzare il posto di lavoro, relativamente a:
 1. aspetti ergonomici,
 2. funzionalità delle attrezzature e degli impianti,
 3. razionalizzazione delle attività lavorative;
- migliorare l'efficienza dei macchinari relativamente a guasti, attrezzaggi, inattività, velocità di trasformazione;
- identificare tutte le procedure suscettibili di miglioramento.

COMPETENZE

- Informazione/consultazione circa le conseguenze sull'organizzazione del lavoro delle iniziative di miglioramento della competitività dell'unità produttiva.
- Proposte di iniziative per favorire il coinvolgimento dei lavoratori (proposte miglioramento qualità ecc.).
- Esame delle eventuali problematiche connesse all'avviamento dei nuovi prodotti, con riferimento agli interventi tecnologici e organizzativi, nonché alle iniziative di formazione ad essi collegate.
- Esame delle variazioni di cui all'Allegato tecnico n. 1 "Descrizione del sistema ERGO-UAS" preventivamente alla loro applicazione.
- Esame di soluzioni per migliorare gli indicatori gestionali.
- Informazione e consultazione su iniziative formative da realizzare a fronte di trasformazioni tecnologiche e organizzative o di formale cambiamento di mansioni degli addetti.
- Esame delle proposte di interventi formativi, basati su fabbisogni condivisi.
- Verifica su eventuali riassegnazioni di mansioni richieste ai lavoratori, compatibilmente con le loro competenze professionali, a fronte di particolari fabbisogni organizzativi.
- Valutazione, al sorgere di eventuali futuri fabbisogni di organico, delle specificità applicative dell'apprendistato professionalizzante.

La Commissione sarà anche la sede in cui si esamineranno le controversie eventualmente insorte, e non risolte, tra il lavoratore e l'azienda riguardanti le applicazioni dei tempi base e/o del tempo standard totale della postazione di lavoro secondo la procedura definita nell'Allegato tecnico n. 1 del presente Contratto Collettivo.

La Commissione, nel corso delle riunioni dedicate alla verifica delle tematiche inerenti la produzione, potrà avere accesso ai dati necessari per l'espletamento delle sue funzioni quali saturazioni, bilanciamenti, mix produttivi e tempi, nonché a quelli elaborati dagli strumenti informatici utilizzati per la loro assegnazione. A tal fine, non appena insediata la Commissione, si procederà alla sottoscrizione da parte dei componenti di parte sindacale della stessa, di un impegno alla riservatezza relativamente ai dati di cui vengono a conoscenza ai sensi del presente comma. Il mancato rispetto di tale impegno costituisce condotta rilevante ai fini disciplinari.

La Commissione potrà inoltre, su richiesta di una delle Parti, delegare l'analisi di specifiche problematiche relative all'organizzazione del lavoro a rappresentanti di entrambe le Parti a livello di UTE o unità organizzativa equivalente. Resta inteso che gli esiti dell'analisi verranno valutati nell'ambito della Commissione stessa.

Per i componenti di parte sindacale di tale Commissione, da parte della Commissione Paritetica nazionale saranno proposti percorsi formativi dedicati per allineare le competenze alle tematiche specifiche.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

Per parte aziendale: Responsabile del Personale dell'unità produttiva, un rappresentante della Direzione dell'unità produttiva e Responsabili di Aree interessate.

Per parte sindacale: 8 componenti, negli stabilimenti con più di 2000 dipendenti, e 5 componenti, negli stabilimenti fino a 2000 dipendenti, della Rappresentanza Sindacale Aziendale dei lavoratori comunicati dal Consiglio delle RSA su designazione delle Organizzazioni sindacali.

Le riunioni della Commissione sono convocate da parte aziendale, su richiesta di una delle due Parti, in forma scritta tramite posta elettronica o telefax, con preavviso non inferiore alle 24 ore e comunque entro quattro giorni lavorativi, salvo casi di particolare urgenza. Nella convocazione saranno indicati l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione e, al termine della riunione, sarà redatto, a cura di una delle due Parti, un verbale - che dovrà riportare una sintetica rappresentazione delle posizioni espresse dai componenti della Commissione - di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione e che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 7 giorni dalla consegna.

Commissione Servizi Aziendali a livello di stabilimento/unità produttiva

COMPETENZE

- **RISTORAZIONE AZIENDALE**

Espletamento di una specifica attività di controllo nei locali della cucina (e relative pertinenze), nonché sul rispetto delle norme di legge, in materia di igiene, relative alla conservazione, preparazione e distribuzione degli alimenti.

- **TRASPORTI**

Verifica della congruità del sistema di trasporto pubblico, in relazione agli orari dei turni dei lavoratori; qualora se ne ravvisi la necessità possibile delibera di iniziative comuni volte alla sensibilizzazione degli Enti pubblici competenti, al fine di assicurare il miglior servizio possibile.

- **SERVIZI DI PUBBLICA UTILITÀ**

Verifica della possibilità di portare all'interno dell'unità produttiva punti di accesso a servizi di interesse generale, quali banche, assicurazioni e uffici anagrafici.

- **WELFARE AZIENDALE**

Monitoraggio della copertura della rete di convenzioni attiva sul territorio per il FASIF nonché di quella relativa al programma di *flexible benefits* di cui all'art. 10 del Titolo quarto del presente Contratto Collettivo, per la segnalazione di punti di attenzione e miglioramento alla Commissione Welfare nazionale, con possibilità di chiedere alla stessa, in caso di particolari problemi specifici locali, un confronto diretto con il gestore della rete.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

La Commissione si compone, per parte aziendale di 4 rappresentanti designati dalla Direzione aziendale e per parte sindacale di 8 componenti, negli stabilimenti con più di 2000 dipendenti, e 5 componenti, negli stabilimenti fino a 2000 dipendenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale dei lavoratori comunicati dal Consiglio delle RSA su designazione delle Organizzazioni sindacali.

Le riunioni della Commissione sono convocate da parte aziendale, su richiesta di una delle due Parti, in forma scritta tramite posta elettronica o telefax, con preavviso non inferiore alle 24 ore e comunque entro quattro giorni lavorativi, salvo casi di particolare urgenza. Nella convocazione saranno indicati l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione e, al termine della riunione, sarà redatto, a cura di una delle due Parti, un verbale - che dovrà riportare una sintetica rappresentazione delle posizioni espresse dai componenti della Commissione - di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione e che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 7 giorni dalla consegna.

Commissione verifica assenteismo a livello di stabilimento/unità produttiva

COMPETENZE

La Commissione è competente a monitorare l'andamento del tasso di assenteismo per malattia e a esaminare le situazioni a cui non applicare quanto previsto dalla contrattazione collettiva in materia di trattamento economico di malattia a carico azienda, fatti comunque salvi i casi specifici disciplinati nel paragrafo Assenteismo di cui al Titolo quarto del presente Contratto Collettivo.

La Commissione esaminerà situazioni anomale nell'andamento dell'assenteismo in singole aree per predisporre interventi finalizzati al miglioramento degli indicatori.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

La Commissione si compone, per parte sindacale, di 5 componenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale dei lavoratori comunicati dal Consiglio delle RSA su designazione delle Organizzazioni sindacali e, per parte aziendale, di rappresentanti designati dalla Direzione.

Le riunioni della Commissione sono convocate da parte aziendale, su richiesta di una delle due Parti, in forma scritta tramite posta elettronica o telefax, con preavviso non inferiore alle 48 ore. Nella convocazione saranno indicati l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione e, al termine della riunione, sarà redatto, a cura di una delle due Parti, un verbale - che dovrà riportare una sintetica rappresentazione delle posizioni espresse dai componenti della Commissione - di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione e che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 7 giorni dalla consegna.

Commissione WCM ed efficienza di plant

Nelle unità produttive con oltre 1500 dipendenti, sarà costituita una Commissione, con gli stessi criteri della Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione, per l'approfondimento e la valutazione delle specifiche tematiche attinenti al WCM e all'andamento degli obiettivi di efficienza collegati alla struttura retributiva di produttività prevista dal presente Contratto Collettivo.

A tali fini, in riunioni bimestrali, i Responsabili di stabilimento forniranno, attraverso specifici dati, informazioni sull'andamento complessivo dell'unità produttiva in un'ottica di miglior comprensione delle dinamiche dei principali indicatori previsti dalla metodologia WCM, nonché di conoscenza e condivisione delle azioni utili per il raggiungimento degli obiettivi di efficienza e qualità del sito che hanno incidenza sul sistema retributivo contrattuale di produttività.

Per garantire la massima efficacia delle attività della Commissione, l'Azienda predisporrà per i componenti della stessa momenti formativi volti a migliorare la conoscenza e la comprensione del sistema di indicatori a vista in uso nei plant.

Nelle unità produttive sino a 1500 dipendenti le sopraindicate competenze sono demandate alla Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione.

Art. 1 - Costituzione e tutela delle Rappresentanze Sindacali Aziendali

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300 dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente Contratto Collettivo, sono regolate come segue.

I dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi sindacali retribuiti interni ed esterni secondo le quantità successivamente indicate.

Le suddette Organizzazioni sindacali potranno nominare, per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale, un dirigente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti, un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti fino a 3000 dipendenti e un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti oltre i 3000 dipendenti in aggiunta al numero precedente.

A seguito e sulla base della comunicazione da parte aziendale, entro il mese di gennaio di ogni anno, degli organici delle singole unità produttive/organizzative consuntivati al 31 dicembre dell'anno precedente, le sopracitate Organizzazioni sindacali, congiuntamente, comunicheranno alla Direzione aziendale entro il mese di febbraio di ogni anno, per ogni unità produttiva interessata, le conseguenti variazioni (in aumento o in diminuzione) del numero complessivo dei dirigenti delle proprie Rappresentanze Sindacali Aziendali.

I nominativi dei dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali e le relative variazioni dovranno essere comunicati per iscritto alla Direzione aziendale a cura delle singole Organizzazioni sindacali interessate.

In caso di mobilità interna non meramente temporanea limitata a singoli dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, lo spostamento degli stessi sarà subordinato, nel caso di loro richiesta, a un esame preventivo con l'Organizzazione sindacale di appartenenza.

I dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, limitatamente al periodo di durata del loro incarico, non possono essere licenziati senza il nulla osta dell'Organizzazione sindacale territoriale di appartenenza, la quale si pronuncerà in merito dopo un esame conciliativo con la Direzione aziendale svolto su richiesta dell'Organizzazione sindacale, entro 6 giorni dalla notifica del provvedimento da parte dell'Azienda al lavoratore interessato e all'Organizzazione sindacale di appartenenza di quest'ultimo. L'esame conciliativo dovrà tenersi entro i 6 giorni successivi alla richiesta ed esaurirsi entro i 3 giorni seguenti.

Conclusasi la suddetta procedura il licenziamento diventa comunque operante dalla data di notifica.

Nota a verbale

Per quanto concerne l'individuazione dei criteri di ripartizione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali tra le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo si rinvia all'accordo in Allegato n. 11.

Art.1 bis - Costituzione e ruolo del Consiglio delle RSA

Le RSA, immediatamente dopo l'elezione/nomina, in esecuzione del presente Contratto Collettivo, convocano congiuntamente una riunione costitutiva a livello di unità produttiva del Consiglio delle RSA di cui fanno parte tutte le RSA delle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente Contratto Collettivo.

Nelle unità produttive con più di 900 dipendenti viene costituito, su indicazione delle Organizzazioni sindacali, il Comitato Esecutivo (fino a un massimo di 5 membri e, ove individuati, i sostituti) dell'istituendo Consiglio, il quale ha la funzione di rappresentarlo nei confronti della Direzione aziendale ¹. Nel Comitato Esecutivo saranno obbligatoriamente rappresentati, ove presenti, RSA di tutte le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente Contratto Collettivo, purché abbiano raccolto nell'unità produttiva almeno il 6% dei voti alle più recenti elezioni delle RSA. Gli eventuali membri residui saranno indicati dalle Organizzazioni sindacali in proporzione alla rispettiva rappresentatività come determinata dalle ultime elezioni delle RSA. Ciascuna Organizzazione sindacale, al momento dell'indicazione dei componenti del Comitato Esecutivo, ha facoltà di designare non oltre due sostituti, che potranno presenziare agli incontri con la Direzione aziendale in caso di temporaneo impedimento dei membri titolari.

Il Consiglio delle RSA, su designazione delle Organizzazioni sindacali territoriali che abbiano ottenuto almeno l'8% dei voti nell'unità produttiva nelle più recenti elezioni delle RSA, comunica il componente per ciascuna Organizzazione sindacale delle Commissioni contrattualmente previste a livello di unità produttiva (e i sostituti, ove individuati); gli eventuali membri residui saranno designati dalle Organizzazioni sindacali in proporzione alla rappresentatività delle stesse, come determinata dalle ultime elezioni delle RSA.

Il Consiglio delle RSA provvede a dare tempestiva comunicazione scritta alla Direzione aziendale della sua costituzione nonché dei membri del Comitato Esecutivo (ove previsto) e dei componenti delle Commissioni.

Le eventuali variazioni dei suddetti membri e componenti sono adottate e comunicate con le medesime modalità di cui al presente articolo.

(1) Il Comitato Esecutivo rappresenta il Consiglio delle RSA in ogni sua comunicazione; per cui nei successivi articoli contrattuali, per le unità produttive con più di 900 dipendenti, laddove si fa riferimento a comunicazioni del Consiglio delle RSA, deve intendersi Comitato Esecutivo.

Il Consiglio delle RSA prende ogni decisione a maggioranza assoluta dei suoi membri con relativa verbalizzazione - da trasmettere alla Direzione aziendale - ed è l'organo sindacale all'interno dell'unità produttiva titolato a discutere e verificare con la Direzione aziendale le norme contrattuali. È inoltre l'unico titolare all'interno dell'unità produttiva della potestà di attivare misure di autotutela sindacale per il tramite delle procedure di raffreddamento.

Il Consiglio delle RSA può deliberare la richiesta di partecipazione in sua assistenza dei segretari provinciali delle Organizzazioni sindacali nello stesso rappresentate, in incontri con la Direzione aziendale su temi di particolare rilievo che non siano di competenza della Commissione paritetica nazionale.

Nell'organizzazione degli incontri del Consiglio delle RSA e del Comitato Esecutivo (ove previsto) con la Direzione aziendale saranno adottate, ove possibile, modalità tali da agevolare la partecipazione dei rispettivi componenti, eventualmente anche mediante conferenza telefonica.

Le Organizzazioni sindacali firmatarie definiscono un apposito regolamento di attività e funzionamento del Consiglio delle RSA e del Comitato Esecutivo.

Art. 2 - Permessi sindacali

In aggiunta ai permessi di 8 ore al mese previsti dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970 n. 300 i dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali potranno fruire di permessi sindacali retribuiti interni ed esterni nell'ambito di un monte ore complessivo di permessi sindacali retribuiti a disposizione delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo, il cui ammontare e le relative modalità di fruizione sono definiti secondo i criteri di cui all'Allegato n. 2.

Potranno inoltre accedere a permessi sindacali retribuiti, nell'ambito del sopra richiamato monte ore, i componenti degli Organi direttivi provinciali o alternativamente regionali nonché nazionali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo e delle relative Confederazioni.

I nominativi dei componenti dei direttivi di cui al comma precedente, titolari dei permessi di cui sopra, dovranno essere comunicati con apposito elenco alla Direzione aziendale all'inizio di ogni anno; eventuali variazioni all'elenco dovranno essere comunicate tempestivamente.

Art. 3 - Assemblea

L'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970 n. 300 avrà corso nel rispetto delle seguenti regole:

- le assemblee possono essere di volta in volta indette nel limite complessivo di 10 ore annue;
- la richiesta di assemblea potrà essere formulata di volta in volta dal Consiglio delle RSA o dai Rappresentanti Sindacali Aziendali con le rispettive Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo; entro il limite massimo di 1 ora all'anno il Consiglio delle RSA presenterà richiesta di assemblea su indicazione di Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto non rappresentata nell'unità produttiva;
- la convocazione dell'assemblea sarà di volta in volta comunicata in forma scritta alla Direzione aziendale con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno, che potrà riguardare esclusivamente materie di interesse sindacale e del lavoro;
- le assemblee retribuite saranno convocate di norma alla fine o all'inizio di ciascun turno di lavoro o collegate alla pausa refezione;
- per ragioni di carattere tecnico organizzativo, al fine di non compromettere la competitività e l'efficienza aziendale, le assemblee potranno essere indette per la generalità dei lavoratori;
- lo svolgimento dell'assemblea dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Nella stessa comunicazione di convocazione dell'assemblea dovranno essere indicati i nominativi dei dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali territoriali e nazionali firmatarie del presente Contratto Collettivo e delle rispettive Confederazioni che si intenda eventualmente far partecipare all'assemblea.

L'eventuale richiesta di avvalersi di supporti audiovisivi dev'essere inoltrata all'Azienda dal Consiglio delle RSA ed eventualmente dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo nella stessa comunicazione di convocazione dell'assemblea. Nelle unità produttive con più di 900 dipendenti l'Azienda metterà a disposizione in ogni caso microfono e proiettore. Sarà inoltre sempre garantita, ove ne ricorra l'esigenza, la presenza di un interprete per audiolesi.

Il Consiglio delle RSA, le Rappresentanze Sindacali Aziendali nonché i relativi dirigenti e rappresentanti ed eventualmente le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo dovranno:

- fornire gli strumenti operativi e tutto il necessario al corretto utilizzo dei mezzi audiovisivi stessi;
- assicurare che gli stessi siano adeguati e compatibili con i locali/aree di svolgimento dell'assemblea;

Titolo Primo

- rispettare le norme di sicurezza relative all'ambiente e all'utilizzo degli strumenti di proiezione;
- assumersi la piena responsabilità civile e penale per tutto quanto viene proiettato e comunque attiene all'uso del mezzo audiovisivo, esonerandone completamente l'Azienda.

Qualora si proiettino filmati, questi dovranno avere stretta attinenza esclusivamente alle materie d'interesse sindacale e del lavoro. Non sono consentite proiezioni di programmi in diretta o comunque registrati da canali televisivi senza il rispetto della normativa vigente in materia, né riprese filmate all'interno dell'azienda.

L'Azienda, senza alcuna assunzione di responsabilità, potrà prendere visione dei mezzi di supporto tecnico che si intendono impiegare.

Il Consiglio delle RSA e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo sono tenute a riportare fuori dall'azienda, al termine dell'assemblea, i mezzi audiovisivi utilizzati.

Art. 4 - Diritto di affissione

Il diritto di affissione è regolato dall'art. 25 della legge 20 maggio 1970 n. 300; tale diritto viene riconosciuto anche alle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente Contratto Collettivo.

L'Azienda, per quanto riguarda le bacheche sindacali, adotterà soluzioni logistiche volte a favorirne la massima accessibilità.

Art. 5 - Locali del Consiglio delle RSA

Al Consiglio delle RSA regolarmente costituito sarà messo a disposizione un idoneo locale per l'esercizio delle sue funzioni all'interno dello stabilimento.

Ai locali del Consiglio delle RSA potranno accedere, per riunioni con le RSA, previa specifica comunicazione in forma scritta alla Direzione aziendale con preavviso di almeno 24 ore, i dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali territoriali e nazionali firmatarie del presente Contratto Collettivo e delle rispettive Confederazioni.

Nelle unità produttive dove siano stati messi a disposizione locali per le RSA di singole Organizzazioni sindacali, questi potranno permanere nelle attuali disponibilità.

Art. 6 - Strumenti informatici

L'Azienda metterà a disposizione del Consiglio delle RSA una postazione di lavoro, composta da personal computer con connessione a internet, secondo quanto è specificato e le cui modalità di utilizzo e di gestione sono regolamentate nell'Allegato tecnico n. 3 "Strumenti informatici" del presente Contratto Collettivo.

Con riferimento a quanto previsto dal presente articolo, ogni dirigente della RSA dovrà sottoscrivere un verbale di presa in carico del personal computer e delle attrezzature allo stesso connesse secondo il modello A) del suddetto Allegato tecnico.

Azienda e Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo si danno atto che la condivisa regolamentazione contenuta nell'Allegato tecnico di cui al presente articolo è conforme a quanto previsto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Le Parti si danno atto della comune volontà di escludere dalle finalità delle attività descritte nel suddetto Allegato tecnico ogni possibile comportamento anche indirettamente connesso al controllo a distanza dell'attività sindacale dei Rappresentanti Sindacali Aziendali.

Le Parti si danno atto che il personal computer messo a disposizione del Consiglio delle RSA attraverso le modalità operative della posta elettronica, si configura come strumento idoneo a trasmettere le comunicazioni previste da norme di legge o di contratto, sia da parte aziendale sia da parte sindacale, in quanto modalità di comunicazione tempestiva ed efficace, nonché sicura qualora siano rispettate le norme atte a garantire le procedure di Posta Elettronica Certificata (PEC).

Al riguardo le Parti si incontreranno per formalizzare gli indirizzi di PEC validi ai fini delle trasmissioni dei documenti e comunicazioni tra le Parti oltreché ogni modalità utile per l'utilizzo dello strumento.

È fatto divieto di effettuare attività di propaganda e proselitismo nei confronti dei lavoratori ai loro indirizzi di posta elettronica aziendale o cellulari aziendali.

L'Azienda, a fronte di palesi violazioni nell'utilizzo del personal computer, di suo utilizzo improprio nonché eventualmente in danno dell'Azienda stessa, si riserva il diritto, oltre all'applicazione delle misure contrattuali, anche di revoca della concessione in uso.

Art. 7 - Versamento dei contributi sindacali

L'Azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali, a favore delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo, ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'Azienda dal lavoratore stesso.

Le deleghe avranno validità permanente salvo revoca in forma scritta, che può intervenire in qualsiasi momento e ha effetto dal mese successivo alla comunicazione da parte del lavoratore all'Azienda.

Gli importi dei contributi sindacali sono commisurati alla percentuale dell'1% della retribuzione base. Eventuali eccezioni, che determinino anche a livello di singolo territorio trattenute di importo differente, saranno comunicate in modo congiunto dalle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo. Gli importi trattenuti ai lavoratori interessati saranno versati da parte aziendale alle rispettive Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo, entro il mese successivo a quello di effettuazione della trattenuta, sul conto corrente bancario indicato dalle suddette Organizzazioni. Le eventuali variazioni degli estremi del conto corrente saranno tempestivamente comunicate per iscritto alla Direzione aziendale da parte delle Organizzazioni sindacali interessate.

Entro il mese di febbraio di ogni anno l'Azienda fornirà, su supporto informatico, a ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto Collettivo il numero (distinto tra operai e impiegati) dei lavoratori che, al mese di gennaio, risultino ad essa iscritti, con l'indicazione del gruppo o area professionale.

In aggiunta alla comunicazione suddetta, ciascuna delle Segreterie territoriali interessate delle Organizzazioni sindacali firmatarie potrà richiedere, per un massimo di tre volte nel corso dell'anno, l'elenco degli iscritti all'Organizzazione sindacale della singola unità produttiva interessata. Tale richiesta non potrà avvenire prima del mese di febbraio di ciascun anno.

Sistema di Regole Contrattuali

Art. 8 - Contrattazione - decorrenza, durata e procedure

Il presente Contratto Collettivo decorre dal 1° gennaio 2019 e avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2022.

Il Contratto si intenderà rinnovato se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente Contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sottoscritto l'accordo di rinnovo.

Le proposte per il rinnovo del Contratto Collettivo saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del Contratto.

La Parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

A partire dal mese successivo a quello di scadenza del Contratto Collettivo e fino alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo dello stesso, le Parti sono libere di assumere iniziative unilaterali o procedere ad azioni dirette.

Art. 9 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali

Le disposizioni del presente Contratto Collettivo integrano la regolamentazione dei contratti individuali di lavoro al cui interno sono da considerarsi correlate e inscindibili, sicché la violazione da parte del singolo lavoratore di una di esse costituisce infrazione disciplinare di cui agli elenchi, secondo gradualità, degli articoli contrattuali relativi ai provvedimenti disciplinari conservativi e ai licenziamenti per mancanze.

Le Parti, anche in applicazione del principio di esigibilità, faranno tutto ciò che è in loro potere per garantire la corretta applicazione del presente Contratto Collettivo. In particolare, le Organizzazioni sindacali saranno impegnate a tale rispetto a tutti i livelli delle rispettive organizzazioni. Nel caso in cui eventi, anche indipendenti dalla volontà delle Parti, determinassero l'inapplicabilità in concreto del Contratto Collettivo, le stesse si incontreranno per esaminare la situazione in apposita riunione della Commissione Paritetica nazionale.

Art. 10 - Affissione e distribuzione del Contratto

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro sarà affisso, anche ai sensi e per gli effetti delle disposizioni legislative con particolare riferimento all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, in ogni stabilimento/unità produttiva in luogo accessibile a tutti.

L'Azienda provvederà a consegnare, in occasione dell'applicazione del presente Contratto Collettivo e successivamente al momento dell'assunzione, a ciascun lavoratore copia del presente Contratto Collettivo di Lavoro e a comunicare ai lavoratori in forza le eventuali future variazioni dello stesso concordate con le Organizzazioni sindacali stipulanti.

Art. 11 - Clausola di responsabilità

Il presente Contratto Collettivo costituisce un insieme integrato, sicché tutte le sue clausole sono correlate e inscindibili tra loro, con la conseguenza che il mancato rispetto degli impegni ivi assunti dalle Organizzazioni sindacali e/o dai Rappresentanti Sindacali Aziendali ovvero comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni stabilite con il presente Contratto Collettivo e i conseguenti diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti all'Azienda dal presente Contratto Collettivo, posti in essere dalle Organizzazioni sindacali e/o dai Rappresentanti Sindacali Aziendali, anche a livello di singoli dirigenti, libera l'Azienda dagli obblighi derivanti dal presente Contratto Collettivo in materia di:

- contributi sindacali
- permessi sindacali retribuiti per i componenti degli organi direttivi di ciascuna Organizzazione sindacale

ed esonera l'Azienda dal riconoscimento e conseguente applicazione delle condizioni di miglior favore rispetto alle norme di legge in materia di permessi sindacali aggiuntivi.

Quanto sopra, fermi restando i principi di proporzionalità e progressività in relazione alla specifica violazione.

Le Parti si danno altresì atto che comportamenti, individuali e/o collettivi, dei lavoratori idonei a violare, in tutto o in parte e in misura significativa, le clausole del presente Contratto Collettivo ovvero a rendere inesigibili i diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti da esso all'Azienda, facendo venir meno l'interesse aziendale alla permanenza dello scambio contrattuale e inficiando lo spirito che lo anima, producono per l'Azienda gli stessi effetti liberatori di quanto indicato alla precedente parte del presente articolo.

Violazioni degli impegni contrattuali da parte del Consiglio delle RSA, in particolare il mancato rispetto delle procedure di cui all'art.12 seguente, comportano l'attribuzione delle responsabilità ai singoli RSA - e alle rispettive Organizzazioni sindacali - che hanno determinato a maggioranza l'azione del Consiglio stesso per l'applicazione delle sanzioni

previste dal presente articolo. In caso di reiterate violazioni dei suoi doveri da parte del Consiglio stesso, le Parti, a livello di organismi nazionali, potranno disporre la decadenza, insieme a quella di tutte le RSA. Le Organizzazioni sindacali procederanno tempestivamente alle nuove nomine/elezioni.

Art. 12 - Procedura di raffreddamento per prevenire e risolvere i conflitti collettivi

Nell'ambito e in coerenza con il sistema di relazioni industriali partecipative di cui al presente Titolo, le Commissioni previste dal presente Contratto Collettivo sono la sede naturale nella quale prevenire, esaminare e comporre eventuali motivi di potenziale conflitto collettivo.

Qualora però il Consiglio delle RSA valuti esistere motivi di potenziale conflitto con l'Azienda a livello di stabilimento/unità produttiva o di reparto, si adotterà la seguente procedura:

1. il Consiglio delle RSA, previa decisione a maggioranza assoluta dei suoi componenti, comunicata per iscritto alla Direzione aziendale, presenta richiesta scritta di incontro alla Direzione aziendale, la quale dovrà fissare tempestivamente l'incontro e comunque entro 3 giorni da tale richiesta, ovvero entro un diverso termine concordato, al fine di esaminare congiuntamente la situazione e individuarne la soluzione. Qualora le ragioni del potenziale conflitto siano inerenti a tematiche connesse alla salute e alla sicurezza sul lavoro, tale incontro avrà luogo nel più breve tempo possibile e, comunque, nell'arco di 24 ore;
2. qualora permanessero i motivi di conflitto, su richiesta anche di una sola delle Parti, sarà effettuato un ulteriore incontro tra la Direzione aziendale e il Consiglio delle RSA con l'intervento delle strutture territoriali o nazionali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo;
3. ove, decorso il termine di 5 giorni dall'incontro di cui al punto 1 o quello più ampio eventualmente concordato, non si fossero ancora composti i motivi del conflitto, su intesa delle Parti, la questione sarà esaminata dalla Commissione Paritetica nazionale, che sarà convocata e si esprimerà secondo le tempistiche e le modalità già previste dal presente Contratto per la stessa; altrimenti il Consiglio delle RSA potrà procedere alla proclamazione delle iniziative di autotutela sindacale con almeno 24 ore di preavviso.

La rinuncia da parte delle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente Contratto Collettivo alla facoltà di promuovere a livello delle proprie articolazioni territoriali azioni di autotutela specifiche nei confronti delle società dei Gruppi FCA, CNH Industrial e Ferrari non si riferisce a eventuali azioni sindacali che riguardino l'intero territorio e sotto-

re di competenza. La facoltà di promuovere azioni di autotutela in capo alle Organizzazioni sindacali nazionali nei confronti di tutte le società dei Gruppi FCA, CNH Industrial e Ferrari non è disciplinata dal presente articolo.

Art. 13 - Procedure di conciliazione e arbitrato per le controversie individuali o plurime

Nell'ambito di quanto definito dalle disposizioni legislative vigenti con particolare riferimento a quanto previsto dalla legge 4 novembre 2010 n. 183 (c.d. "Collegato lavoro"), in caso di controversie di lavoro individuali o plurime, qualora non vi sia stato accordo diretto tra l'Azienda e il/i lavoratore/i interessato/i, tali controversie saranno in via prioritaria esaminate e possibilmente risolte in sede sindacale tra la Direzione aziendale e la Rappresentanza Sindacale Aziendale anche, ove necessario, al fine di formalizzare con il lavoratore il verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi dell'art. 411, comma 3, c.p.c..

Qualora le Parti non addivenissero alla soluzione della controversia in sede sindacale, prima di adire l'Autorità Giudiziaria potranno far ricorso all'arbitrato nelle forme previste dalla sopra citata legge 4 novembre 2010 n. 183.

Titolo Secondo

Organizzazione del lavoro

Bilanciamenti produttivi

Ambiente di lavoro

- Art. 1. Obblighi del datore di lavoro
- Art. 2. Obblighi dei lavoratori
- Art. 3. Diritti dei lavoratori
- Art. 4. Documentazione in materia di salute e sicurezza
- Art. 5. Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)
- Art. 6. Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS)

Orario di lavoro

- Art. 7. Entrata e uscita in azienda
- Art. 8. Contrazione temporanea dell'orario di lavoro
- Art. 9. Recuperi produttivi
- Art. 10. Orario di lavoro
- Art. 10 bis. Sperimentazione CNH Industrial “venerdì breve”
- Art. 11. Lavoro straordinario, notturno e festivo
- Art. 11 bis. Reperibilità
- Art. 12. Ferie
- Art. 12 bis. Cessione solidale di ferie/P.A.R.
- Art. 13. Festività

Smart Working - Lavoro agile

- Art. 14. Lavoro agile

Trasferte e trasferimenti

- Art. 15. Trasferte
- Art. 16. Trasferimenti

Organizzazione del lavoro

Per assicurare ai sistemi produttivi condizioni adeguate agli standard internazionali di competitività, si opererà, da un lato, sulle tecnologie e sul prodotto e, dall'altro lato, sul miglioramento dei livelli di prestazione lavorativa, con le modalità previste dal sistema WCM e dal sistema ERGO-UAS o da altri specifici sistemi in relazione alle tipologie di processo, prodotto e tecnologie applicate.

L'introduzione nell'unità produttiva interessata del sistema WCM, del sistema ERGO-UAS (di cui all'Allegato tecnico n. 1 "Descrizione del sistema ERGO-UAS" allegato al presente Contratto Collettivo) o di altri sistemi certificati internazionalmente è preceduta da specifica comunicazione da parte aziendale ed esame congiunto con il Consiglio delle RSA e da un periodo preliminare di sperimentazione di norma pari a 6 mesi, decorso il quale il sistema si applicherà in via definitiva, sino a nuova diversa necessità aziendale.

Sono nel frattempo mantenuti gli attuali regimi di pause sino all'introduzione di un diverso sistema di pause collegato al miglioramento ergonomico del livello di prestazione lavorativa.

Eventuali significative variazioni di aspetti rilevanti di cui all'Allegato tecnico n. 1 saranno oggetto di esame preventivo in sede di Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione.

Bilanciamenti produttivi

La quantità di produzione prevista da effettuare per ogni turno, su ciascuna linea, e il corretto rapporto produzione/organico saranno assicurati mediante la gestione della mobilità interna da area ad area nella prima ora del turno in relazione agli eventuali operai mancanti o, nell'arco del turno, per fronteggiare le perdite derivanti da eventuali fermate tecniche e produttive.

Le Parti condividono gli obiettivi di tutelare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e di improntare la gestione dei processi produttivi alla sostenibilità e al rispetto dell'ambiente mediante l'osservanza degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti, il rafforzamento del ruolo e delle responsabilità degli attori della sicurezza e l'ulteriore sviluppo del sistema partecipativo di cui al presente Contratto Collettivo in un'ottica di valorizzazione del dialogo, della condivisione e della proposta quali strumenti necessari per l'attuazione di un modello effettivamente partecipato di gestione della salute e della sicurezza.

Coerentemente con questi obiettivi, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni ergonomiche e organizzative dei luoghi di lavoro.

In questo quadro le Parti convengono sull'importanza di giornate o iniziative dedicate al miglioramento della sensibilità e della consapevolezza dei lavoratori sui temi della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, soprattutto in un'ottica di prevenzione.

Art. 1 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro provvede:

- a consultare preventivamente gli RLS nei modi previsti dalle norme legislative vigenti e dal presente Contratto Collettivo;
- a organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione;
- a effettuare la valutazione dei rischi e adottare le opportune misure di prevenzione con particolare riferimento alle norme di buona tecnica e alle buone prassi definite in sede di OPHS;
- a informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui siano esposti;
- affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;
- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, a valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;

- affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;
- a informare periodicamente i lavoratori previa consultazione con gli RLS, attraverso gli strumenti interni utilizzati (posta elettronica, comunicazioni cartacee, ecc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con la Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Art. 2 - Obblighi dei lavoratori

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I lavoratori in particolare devono:

- osservare le disposizioni e istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva e individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli.

Art. 3 - Diritti dei lavoratori

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- verificare, mediante gli RLS, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave e immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti a evitare le conseguenze di un pericolo grave e immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

Art. 4 - Documentazione in materia di salute e sicurezza

In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi (DVR) contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta e aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di privacy e di trattamento dei dati personali. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche (preventive e periodiche, visite in occasione del cambio della mansione ecc.) nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta.

Sarà inoltre presente presso l'unità produttiva, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, ogni altro registro/documento eventualmente necessario.

Ciascun documento potrà essere redatto e/o conservato anche su supporto informatico nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 53 del decreto legislativo n. 81/2008 e dalla vigente disciplina in materia di privacy e protezione dei dati personali.

Art. 5 - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Gli RLS sono eletti o designati nell'ambito delle Rappresentanze Sindacali Aziendali in numero fino a 8 nelle unità produttive con oltre 1000 dipendenti, fino a 4 nelle unità produttive tra 501 e 1000 dipendenti, fino a 3 nelle unità produttive tra 201 e 500 dipendenti e 1 nelle unità produttive fino a 200 dipendenti.

AGIBILITÀ

Agli RLS sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità previste dalle discipline vigenti e dal presente Contratto Collettivo.

È condiviso obiettivo delle Parti assicurare agli RLS le condizioni atte a svolgere le proprie funzioni in applicazione di quanto previsto dall'art. 50, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2008 e dagli indirizzi definiti in materia da parte dell'Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS): pertanto sarà assicurato agli stessi, in ogni unità produttiva, uno spazio loro riservato, costituito da una sala, denominata "Sala della Sicurezza" - situata in luogo facilmente accessibile e segnalata da apposita indicazione che rechi la denominazione ben visibile - dotata di una postazione di lavoro, composta da personal computer con connessione a internet e da una stampante, con possibilità di accesso individualmente regolata da specifica password di identificazione; il personal computer sarà configurato conformemente con i sistemi in atto nelle aziende interessate, analogamente a quanto previsto dall'art. 6 del Titolo primo - Strumenti informatici del presente Contratto Collettivo a favore del Consiglio delle RSA. Ogni RLS dovrà sottoscrivere, all'atto della consegna del personal computer, un apposito verbale secondo il modello B) - "Verbale di consegna del personal computer e delle attrezzature connesse - RLS" di cui all'Allegato tecnico n. 3 del presente Contratto Collettivo, in cui saranno riportati la specifica user e gli elementi identificativi delle attrezzature informatiche consegnate agli RLS.

Ciascuna Sala della Sicurezza conterrà al suo interno un armadio chiuso a chiave in cui saranno custoditi il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) dell'unità produttiva, in cui sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa, l'elenco dei Documenti unici di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI), in applicazione di quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lettere o) e p) del decreto legislativo n. 81/2008, nonché l'ulteriore materiale documentale in materia di sicurezza previsto dalla disciplina vigente e la documentazione relativa a pareri, linee guida, buone prassi e programmi adottati dall'OPHS la cui attuazione rientra tra le competenze della Commissione Salute e Sicurezza, con specifico riferimento alla tipologia di attività svolta nell'unità produttiva.

Il DVR e gli altri documenti in materia di sicurezza custoditi nell'armadio all'interno della Sala della Sicurezza, s'intendono quindi messi a disposizione per consultazione da parte dei singoli RLS in adempimento agli obblighi di legge, anche in assenza di specifica richiesta degli RLS.

Ciascun RLS dovrà sottoscrivere un apposito verbale secondo il modello allegato al presente Contratto Collettivo (Allegato n. 4 - Verbale di presa in carico della chiave dell'armadio e della documentazione ivi contenuta presso la "Sala della Sicurezza") che attesta la consegna della chiave, dando atto della messa a disposizione dei documenti di cui sopra e dell'obbligo di custodire chiave e documentazione con la dovuta diligenza, con particolare riferimento agli obblighi di cui all'art. 50, comma 6, del decreto legislativo n. 81/2008.

A conferma della condivisa volontà delle Parti di assicurare un efficace accesso alle informazioni contenute nella documentazione di valutazione dei rischi, il verbale conterrà l'invito a ciascun RLS a concordare con gli altri RLS un programma di incontri da definire con l'RSPP, in misura necessaria e sufficiente a consentire l'illustrazione dei contenuti dei documenti di cui sopra, anche tenuto conto dell'eventuale necessità di approfondimenti inerenti ai rischi specifici.

Il DVR sarà messo a disposizione degli RLS, sul personal computer loro assegnato, anche in formato elettronico protetto, come consentito dall'art. 53, comma 5, oltre che ai sensi dell'art. 50, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2008 nella parte che rimanda all'accesso ai dati di cui all'art. 18, comma 1, lettera r).

Con specifico riguardo ai DUVRI, sarà assicurato a ogni RLS l'accesso alla cartella condivisa contenente l'elenco dei DUVRI tramite file elettronico messo a disposizione, sul sopra citato personal computer, dall'RSPP e da questo aggiornato ogni qualvolta si predispongono e formalizza un DUVRI. Nel caso in cui gli RLS, analizzando l'elenco, fossero interessati a un particolare DUVRI presente nell'elenco stesso, potranno rivolgersi all'RSPP, che ne fornirà copia - nel rispetto di quanto previsto dall'art. 26 del decreto legislativo n. 81/2008. Tenuto conto del numero particolarmente rilevante dei DUVRI e dell'elevata frequenza di rinnovo degli stessi negli stabilimenti produttivi - si conviene che l'obbligo di consegna agli RLS possa essere adempiuto correttamente mediante la disponibilità, concessa a tutti gli RLS, dell'elenco di cui sopra, assicurando l'assoluta tempestività dell'informazione e la conseguente immediatezza di accesso al documento, su eventuale richiesta dell'RLS, conformemente con quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lett. p), del decreto legislativo n. 81/2008.

Ai sopra citati fini troverà applicazione a tutti i casi qui disciplinati la regolamentazione prevista dall'art. 6 - Strumenti informatici, del Titolo primo e dall'Allegato tecnico n. 3 del presente Contratto Collettivo.

L'RLS può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 50, lett. o) del decreto legislativo n. 81/2008, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le Parti, qualora siano d'accordo sulla necessità di

Titolo Secondo

procedere a verifiche o accertamenti, potranno valutare di affidare a Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico dell'Azienda.

PERMESSI

È riconosciuto all'RLS il diritto di avvalersi di permessi con le seguenti misure e modalità:

- 70 ore annue per ogni Rappresentante per l'espletamento dell'insieme dei compiti previsti dall'art. 50 del decreto legislativo n. 81/2008, al netto delle attività di consultazione, di formazione e del tempo necessario allo svolgimento della riunione periodica di cui all'art. 35 del medesimo T.U. Sicurezza;
- le ore necessarie sono considerate, ai fini retributivi, ore lavorative a regime ordinario;
- utilizzazione, per l'espletamento delle attività previste dal presente paragrafo, e ulteriori rispetto agli adempimenti previsti dal decreto legislativo n. 81/2008, del monte ore assegnato all'Organizzazione sindacale di appartenenza firmataria del presente Contratto Collettivo.

FORMAZIONE E COMPETENZE

Le Parti, fermo restando quanto stabilito dall'art. 50 del decreto legislativo n. 81/2008, nel perseguimento dei comuni obiettivi di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, riconoscono l'importanza della partecipazione attiva degli RLS nella definizione dei progetti e delle iniziative in materia di prevenzione e protezione e nell'attuazione dei relativi programmi, attraverso una piena collaborazione con gli Enti aziendali preposti nell'ambito delle attività della Commissione Salute e Sicurezza.

A questo scopo, le Parti considerano di comune interesse la definizione di percorsi formativi di professionalizzazione per gli RLS, destinati a valorizzarne le competenze, le abilità e le conoscenze necessarie per consentire la piena attuazione del ruolo atteso e un più efficace contributo individuale al sistema partecipativo.

Nel perseguimento di tale comune obiettivo, agli RLS componenti la Commissione Salute e Sicurezza verrà erogata formazione aggiuntiva nella misura di 16 ore all'anno per ciascun componente, secondo le modalità definite in sede di OPHS sulla base di una puntuale identificazione delle competenze, abilità e conoscenze richieste e dei livelli attesi in relazione a quelli effettivamente posseduti.

A seguito del completamento del percorso formativo, i livelli di competenza, abilità e conoscenza in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro posseduti da ciascun RLS saranno oggetto di valutazione da parte dell'OPHS al fine di verificare che il bagaglio professionale del singolo RLS sia adeguato a un efficace esercizio delle attribuzioni a lui riconosciute secondo gli standard predisposti dallo stesso OPHS.

Laddove a seguito di tale valutazione il bagaglio professionale del singolo RLS non dovesse risultare adeguato ai fini sopra indicati, l'OPHS provvederà a informare l'Organizzazione sindacale di appartenenza dell'RLS.

Art. 6 - Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS)

Le Parti condividono la finalità primaria di dare piena attuazione al Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza, con particolare riguardo ai ruoli e competenze delle figure aziendali coinvolte, alle attività di informazione e formazione volte ad assicurare un'effettiva consapevolezza da parte di tutti i lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

A questo scopo hanno costituito in data 4 aprile 2011 l'Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS) con i compiti definiti nell'accordo istitutivo e nel Regolamento (entrambi in Allegato n. 5 del presente Contratto Collettivo), che qui richiamano nella loro interezza in una con le possibili future modificazioni, considerandolo la sede comune in cui elaborare, valutare e sviluppare iniziative e programmi condivisi in materia di salute e sicurezza sul lavoro alla cui attuazione contribuiranno, per quanto di competenza, le Commissioni Salute e Sicurezza sul lavoro a livello di stabilimento/unità produttiva.

Alla luce di quanto previsto dall'art. 2, comma 1, lett. ee), del decreto legislativo n. 81/2008, è demandata all'OPHS l'adozione e la condivisione di soluzioni organizzative o procedurali – coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica adottate volontariamente – finalizzate alla promozione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (buone prassi).

Nell'ambito delle sue attribuzioni l'OPHS, su richiesta della Commissione Salute e Sicurezza sul lavoro a livello di stabilimento/unità produttiva, può emettere pareri sui temi inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro secondo le modalità definite nel proprio Regolamento.

L'OPHS costituisce la sede di composizione di eventuali controversie sorte in sede di Commissione Salute e Sicurezza sul lavoro a livello di stabilimento/unità produttiva aventi ad oggetto:

- l'applicazione dei diritti di rappresentanza in materia di salute e sicurezza;
- il rispetto dei doveri di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- l'adempimento degli obblighi di informazione e formazione dei lavoratori previsti dalle norme vigenti e inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro;
- il corretto esercizio da parte dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei doveri attribuiti loro dalla legge o dal presente Contratto Collettivo.

Le controversie sono esaminate dall'OPHS secondo le modalità stabilite con proprio Regolamento e, qualora non siano ivi risolte, saranno riportate alla Commissione Paritetica Nazionale.

Orario di lavoro

Art. 7 - Entrata e uscita in azienda

L'entrata dei lavoratori in azienda è prevista nel corso della mezz'ora precedente l'inizio del turno di lavoro; tale periodo non ha alcun rilievo ai fini retributivi.

Resta fermo che all'inizio del previsto turno di lavoro il lavoratore dovrà trovarsi pronto al suo posto per iniziare il lavoro e solo da tale momento decorrerà, nelle misure e nei modi previsti dal presente Contratto Collettivo, il relativo trattamento retributivo.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30. Nel caso di ritardo superiore ai 30 minuti dall'inizio del turno previsto non sarà più possibile accedere in azienda.

Terminato il turno di lavoro previsto, il lavoratore dovrà uscire dall'azienda entro la mezz'ora successiva alla fine del turno stesso.

Per i quadri e gli impiegati addetti al turno centrale si applica un sistema di flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero che permette l'entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.30, calcolandone la decorrenza dal primo dodicesimo di ora utile. Sono fatte salve le prassi in atto per le società in cui sono applicati i sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero per gli addetti non direttamente collegati alla produzione.

Le Parti convengono di attivare, entro il primo biennio di vigenza contrattuale, un gruppo di lavoro paritetico cui affidare lo studio di possibili cambiamenti in materia di organizzazione dell'orario di lavoro connessi ai nuovi scenari di progressiva digitalizzazione ed evoluzione tecnologica aziendale, ai fini della valutazione di possibili sviluppi del tema nell'ambito del prossimo rinnovo contrattuale; al riguardo le analisi del gruppo di lavoro potranno essere integrate con attività di benchmark con altre realtà industriali.

In questa logica, le Parti convengono che nel quadriennio 2019-2022 - valutata la coerenza con l'organizzazione aziendale della realtà interessata - sia individuata sia per il Gruppo FCA che per il Gruppo CNH Industrial un'area nella quale testare con intesa locale l'aumento sperimentale della fascia di flessibilità giornaliera dell'orario di lavoro nei confronti di dipendenti per i quali tale sistema è già in uso.

Art. 8 - Contrazione temporanea dell'orario di lavoro

In caso di sospensioni dell'attività lavorativa, in via prioritaria rispetto al trattamento di integrazione salariale, potranno essere utilizzati in modo collettivo, previo esame con il Consiglio delle RSA, ferie e permessi annui retribuiti.

Art. 9 - Recuperi produttivi

Le perdite della produzione non effettuata per causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture potranno essere recuperate collettivamente, a regime ordinario, previo esame con il Consiglio delle RSA anche al fine di individuare soluzioni alternative di pari efficacia, entro i sei mesi successivi.

Il recupero avverrà con le seguenti modalità:

- nella mezz'ora di intervallo fra i turni, laddove previsto;
- per un'ora al giorno;
- nelle giornate di sabato, nei giorni di riposo individuale o in altri turni.

In quest'ultimo caso, il recupero produttivo sarà comunicato con preavviso di almeno quattro giorni e sarà riconosciuta ai lavoratori un'indennità onnicomprensiva di € 25,00 lordi rapportata a otto ore di lavoro.

Art. 10 - Orario di lavoro

La durata settimanale del lavoro ordinario è di 40 ore, anche come media plurisettimanale nell'arco di 12 mesi.

La ripartizione dell'orario di lavoro a livello giornaliero e settimanale è stabilita dalla Direzione aziendale previo esame con il Consiglio delle RSA. Le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento o reparto.

I lavoratori non potranno rifiutarsi all'istituzione di più turni articolati su base giornaliera e/o settimanale. Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti e periodi di tempo.

Per i lavoratori turnisti addetti alla produzione e collegati la mezz'ora retribuita per la refezione potrà essere collocata alla fine del turno, previa verifica tra le Parti di fattibilità in relazione alle condizioni tecnico-organizzative e operative dell'area interessata.

Titolo Secondo

In caso di necessità tecnico-organizzativa e produttiva che comporti il cambiamento dello schema di turnazione/orario, l'Azienda, prima di applicare il nuovo schema, avvierà un esame con il Consiglio delle RSA e, su eventuale richiesta di quest'ultimo, con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo, per illustrare le motivazioni che impongono, valutato anche il ricorso al lavoro straordinario, l'adozione del nuovo schema, i tempi e le modalità di attuazione nonché gli impatti di tipo organizzativo.

Tale procedura dovrà esaurirsi entro un periodo massimo di 15 giorni di calendario dalla data di comunicazione dell'Azienda, al termine del quale si applicherà lo schema di orario indicato dall'Azienda.

Qualora l'attività aziendale, in tutto o in parte, si dovesse realizzare con l'utilizzo degli impianti per 24 ore giornaliere e 6 o 7 giorni la settimana, con schemi di turnazione articolati strutturalmente a 18 turni settimanali o "a ciclo continuo" oltre i 18 turni, a regime ordinario e ferma la durata media dell'orario individuale contrattuale, l'attività lavorativa sarà articolata su tre turni giornalieri di 8 ore ciascuno, dal lunedì al sabato e turni di 8 ore la domenica, ciascuno a rotazione e con riposi individuali settimanali a scorrimento di norma secondo i seguenti orari:

- primo turno dalle ore 6.00 alle ore 14.00, con mezz'ora retribuita per la refezione;
- secondo turno dalle ore 14.00 alle ore 22.00, con mezz'ora retribuita per la refezione;
- terzo turno dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del giorno successivo, con mezz'ora retribuita per la refezione.

Al fine di mantenere la migliore efficienza e sicurezza degli impianti, nel caso di orario che preveda l'utilizzo degli impianti per 20 o 21 turni settimanali, potranno essere programmate delle fermate coincidenti con uno dei turni della domenica e la relativa copertura retributiva sarà effettuata con permessi annui retribuiti (P.A.R.) a fruizione collettiva da parte dei lavoratori interessati dal suddetto schema di turnazione/orario di lavoro "a ciclo continuo", di regola nella misura di 6 su base annuale. di cui uno per i lavoratori programmati al lavoro su uno dei turni cadenti nella domenica di Pasqua. Le fermate relative a uno dei turni della domenica costituiranno oggetto di comunicazione da parte aziendale al Consiglio delle RSA e ai lavoratori interessati di norma con 6 giorni di anticipo.

Con i suddetti schemi di turnazioni e sistemi di orario le Parti hanno inteso derogare a quanto previsto dal decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 e successive modifiche e integrazioni in materia di riposi giornalieri e settimanali.

L'orario di lavoro giornaliero dei lavoratori addetti al turno centrale (quadri, impiegati e operai) di regola è dalle ore 8.00 alle ore 17.00, con un'ora di intervallo non retribuito; sono fatte salve a livello aziendale diverse articolazioni dell'orario di lavoro giornaliero per il turno centrale.

Per i quadri e gli impiegati addetti al turno centrale si applicherà un sistema di flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero (orario in entrata dalle ore 8 alle ore 9.30 calcolato a decorrere dal primo dodicesimo di ora utile).

Qualora le esigenze tecniche collegate alla continuità del ciclo lavorativo o le esigenze di servizio non consentano, anche per periodi transitori o per motivi imprevedibili, la fruizione della mezz'ora retribuita per la refezione secondo le modalità qui previste, ai lavoratori addetti alla produzione su turni avvicendati e ai lavoratori collegati, che seguono lo stesso orario, saranno corrisposti per ogni giornata di presenza, in regime retributivo ordinario e in aggiunta alle normali spettanze del mese, 30 minuti di retribuzione a titolo di intervallo per refezione non fruita, con esclusione - dalla retribuzione per il calcolo del trattamento retributivo di tale mezz'ora - di qualsiasi maggiorazione e di altri emolumenti comunque denominati connessi a particolari modalità di esecuzione della prestazione.

ADDETTI A MANSIONI DISCONTINUE O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Sono lavoratori discontinui gli addetti a mansioni che non richiedono un impegno lavorativo assiduo e continuativo, ma che consentono intervalli più o meno ampi di inoperosità e che sono elencate nel R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657.

I) Ai fini del presente Contratto Collettivo si considerano rientranti fra detti lavoratori i seguenti: autisti, infermieri, addetti alle cabine di produzione e di trasformazione dell'energia elettrica, addetti alla sorveglianza, al presidio e/o conduzione di apparecchiature e impianti (ad esempio di climatizzazione e del calore, distribuzione fluidi, linee e condotte di gas e acqua, allarme, ecc.) anche con sporadici interventi di manutenzione, addetti al servizio estinzione incendi, fattorini, uscieri, inservienti, custodi, guardiani diurni e notturni.

II) I lavoratori discontinui possono essere assunti per un orario di lavoro normale settimanale di 40, di 44 o di 48 ore. Nel caso di lavoratori assunti con un orario di lavoro normale pari a 48 ore settimanali l'orario di lavoro sarà computato come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 10 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 48 ore.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 9 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 44 ore.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 8 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 40 ore.

Si intende che il periodo di attesa di questi lavoratori è comprensivo della pausa per la refezione.

Fermi restando i sistemi di orario di lavoro già in uso nelle diverse unità produttive, in caso di necessità tecniche e organizzative che comportino il cambiamento dello schema di turnazione e dell'articolazione dell'orario applicato ai suddetti lavoratori, l'Azienda, prima

Titolo Secondo

di applicare il nuovo schema, avvierà un esame con il Consiglio delle RSA per illustrare le motivazioni che impongono l'adozione del nuovo schema, i tempi e le modalità di attuazione nonché gli impatti di tipo organizzativo.

Tale procedura dovrà esaurirsi entro un periodo massimo di 15 giorni di calendario dalla data di comunicazione dell'Azienda, al termine del quale si applicherà lo schema di orario indicato dall'Azienda.

- III) Nei casi di cui ai commi secondo e terzo del punto II), fermo restando che le ore prestate oltre la quarantesima ora e fino al normale orario individuale saranno retribuite senza le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario dall'articolo 11 del presente Titolo, ai fini di tutti gli istituti contrattuali si applica il principio della proporzionalità diretta.
- IV) Fermo quanto previsto dal punto III), ai fini del presente articolo si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario giornaliero fissato nella suddivisione degli orari settimanali di cui al punto II). Il lavoro straordinario deve essere retribuito con le maggiorazioni previste dall'articolo 11 del presente Titolo, fermo restando che non si applicano ai lavoratori discontinui i limiti e le modalità per l'effettuazione del lavoro straordinario previsti nel suddetto articolo, salvo le limitazioni di legge.
- V) All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue l'Azienda, oltre a quanto previsto dall'art.1 del Titolo quarto del presente Contratto Collettivo, deve comunicare per iscritto ai lavoratori di cui al precedente punto I) l'orario normale di lavoro e la relativa retribuzione.

PERMESSI ANNUI RETRIBUITI (P.A.R.)

Fermo restando la durata media dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, sono riconosciuti ai lavoratori, in ragione di anno di servizio e in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore, di cui 32 ore in sostituzione delle festività abolite dalle disposizioni legislative), dei quali 7 utilizzabili per la fruizione collettiva e 6 utilizzabili per la fruizione individuale.

È inoltre mantenuto in capo ai lavoratori cui era già riconosciuto al 31 dicembre 2018, negli stabilimenti/unità produttive in cui era in uso a tale data, un permesso retribuito di 8 ore in ragione d'anno per i lavoratori addetti alla produzione, manutenzione, conduzione centrale vernici e ai relativi servizi di supporto della produzione e, comunque, a tutti i lavoratori addetti ai turni avvicendati, con esclusione dei lavoratori che svolgono sul turno centrale attività nell'ambito degli enti di staff come da prassi in atto.

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali, comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è inoltre riconosciuto un permesso annuo retribuito di 8 ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso.

Nel caso di utilizzo dello schema di turnazione a 20 oppure a 21 turni settimanali “a ciclo continuo” i suddetti permessi annui retribuiti potranno, di regola nella misura di 6 su base annuale, essere utilizzati a fruizione collettiva per la copertura del 20° o del 21° turno.

La Direzione aziendale potrà ricorrere, anche in caso di contrazione temporanea dell'orario di lavoro, alla fruizione collettiva dei P.A.R. per chiusure collettive, previo esame con il Consiglio delle RSA.

I P.A.R., nel caso di fruizione individuale, potranno essere utilizzati dal singolo lavoratore su richiesta da effettuarsi almeno 15 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 15 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente un tasso di assenza superiore al 9,5 per cento. Nell'ambito della percentuale massima di assenza del 9,5 per cento, sarà data priorità alle richieste motivate da lutti familiari, da improvvisi eventi morbosi di familiari debitamente certificati quando il lavoratore non abbia già titolo agli specifici permessi previsti dall'art. 4 della legge n. 53/2000.

La fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata, con esclusione del personale addetto a turni avvicendati e/o ad attività di produzione e compatibilmente con le esigenze operative e di ottimizzazione della produttività, con un unico frazionamento giornaliero a ore intere.

Nel caso di situazioni improvvise e non prevedibili riconducibili a eventi morbosi dei figli di età inferiore ai 12 anni che richiedano l'assistenza da parte di un genitore, la lavoratrice madre o il lavoratore padre potrà utilizzare permessi annui retribuiti a fruizione individuale in deroga al preavviso di cui sopra, purché segnali l'assenza a tale titolo al proprio responsabile entro mezz'ora dall'inizio del turno e presenti idonea documentazione giustificativa entro i 3 giorni successivi la fruizione del permesso.

Al personale addetto a turni avvicendati e/o ad attività di produzione, potrà essere concesso, compatibilmente con le esigenze operative aziendali e previa espressa autorizzazione del responsabile aziendale preposto, l'utilizzo di ore di P.A.R. di spettanza individuale maturate e fruibili per un massimo di 16 nell'arco di ogni anno solare con un unico frazionamento giornaliero a ore intere, negli eventuali casi in cui si manifestino situazioni personali/familiari eccezionali, improvvise e non prevedibili, che comportino per il lavoratore interessato l'improrogabile necessità di assentarsi dal posto di lavoro.

Titolo Secondo

La fruizione individuale di P.A.R. nel corso dell'anno, in misura anticipata rispetto alla loro effettiva maturazione, darà luogo, in caso di mancata maturazione nel corso dell'anno di riferimento, al recupero della corrispondente retribuzione al termine di tale anno o, se anteriore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito conto ore individuale. Tali permessi saranno utilizzati in via prioritaria per chiusure collettive o sospensione o contrazione temporanea dell'orario di lavoro.

Il lavoratore mantiene il diritto alla fruizione dei permessi maturati in ciascun anno per un periodo di 42 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, fatta salva la possibilità per il lavoratore stesso, al termine di 24 mesi dalla conclusione dell'anno di maturazione dei permessi, di chiedere la monetizzazione delle quote orarie residue non fruiti.

PERMESSI 3° TURNO

Per i permessi terzo turno, ove esistenti, le Parti espressamente convengono che viene mantenuta la regolamentazione in atto.

PERMESSI CON RECUPERO

I quadri e gli impiegati possono fruire, compatibilmente con le esigenze operative aziendali, di permessi fino a un massimo di 7 ore al mese ove sia riconosciuta la qualifica aziendale di professional o di professional expert e di 3 ore al mese qualora non sia riconosciuta la suddetta qualifica, da recuperare corrispettivamente tramite prestazione lavorativa a regime ordinario da effettuarsi fuori dal normale orario di lavoro nel corso del mese di utilizzo di tali permessi.

Il calcolo dei suddetti permessi, anche ai fini del relativo recupero, è effettuato per quarti d'ora con arrotondamento al quarto d'ora superiore.

L'eventuale mancato recupero secondo le modalità e tempistiche sopra indicate comporta la corrispettiva trattenuta retributiva nel mese successivo a quello di fruizione dei suddetti permessi.

Il dipendente interessato deve preventivamente segnalare di volta in volta al proprio responsabile aziendale la volontà di fruire di questi permessi.

Art. 10 bis - Sperimentazione CNH Industrial “venerdì breve”

Per il solo Gruppo CNH Industrial, a far data dal 1° giugno 2019, in via sperimentale fino al 31 dicembre 2019, viene introdotta l'applicazione dello schema orario denominato “venerdì breve”, per i quadri e gli impiegati addetti al turno centrale, che non siano occupati a tempo parziale né svolgano attività direttamente collegate a quelle di stabilimento:

- delle funzioni Human Resources, Industrial Relations, Finance e Information & Communication Technology di tutte le società del gruppo CNH Industrial;
- di tutte le funzioni di Iveco Defence, a eccezione del Manufacturing.

In accordo con il proprio responsabile e in assenza di condizioni organizzative e/o produttive ostative, i lavoratori interessati potranno richiedere, entro il 10 maggio 2019, in alternativa all'orario di lavoro giornaliero applicato di regola dalle ore 8.00 alle ore 17.00, con un'ora di intervallo non retribuito, l'orario “venerdì breve” che sarà articolato come segue e sarà effettivo per tutta la durata del periodo di sperimentazione:

- dal lunedì al giovedì: 8 ore e mezza, con un'ora d'intervallo refezione non retribuito
- venerdì: 6 ore, senza intervallo refezione.

Per i quadri e gli impiegati addetti al turno centrale, che opereranno per lo schema “venerdì breve”, è prevista l'applicazione di un sistema di flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero che permette l'entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.30. L'uscita sarà conseguentemente prevista dopo 9 ore e mezza, ovvero dalle 17.30 nelle giornate dal lunedì al giovedì e dopo 6 ore, ovvero dalle 14.00, nella giornata del venerdì, secondo le modalità previste dal sistema di flessibilità disciplinato dall'art. 7 del presente Titolo.

La prestazione lavorativa eventualmente resa oltre le 6 ore nella giornata del venerdì, per esigenze tecnico-organizzative, sarà considerata eccedente la durata del normale orario di lavoro, ferma restando un'ora di intervallo non retribuito, da effettuarsi secondo gli orari previsti.

Nel caso di ragioni tecnico-organizzative l'Azienda, previa informativa al Consiglio delle RSA, potrà sospendere l'applicazione dello schema orario “venerdì breve”, dandone comunicazione ai dipendenti interessati con almeno quindici giorni di preavviso.

Al termine del periodo di sperimentazione sarà effettuata una verifica congiunta per valutarne l'esito.

Art. 11 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre il normale orario di lavoro settimanale come sopra disciplinato.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5, comma 4, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore.

L'Azienda comunicherà ai lavoratori, di norma con un preavviso minimo di 48 ore o, nel caso di straordinario a turni interi, con 4 giorni di anticipo, la necessità di ricorso al suddetto lavoro straordinario e terrà conto di esigenze personali entro il limite del 20% con sostituzione tramite personale volontario.

Ai fini del rispetto del limite sopra indicato deve essere considerata la definizione che dello straordinario dà la legge.

Per far fronte alle esigenze operative l'Azienda potrà far ricorso a 120 ore annue pro capite di lavoro straordinario da effettuare, previa informazione al Consiglio delle RSA, nei limiti delle 8 ore settimanali così come previsto dalla legge. Tale straordinario potrà essere effettuato, oltre che nel limite delle 2 ore giornaliere, anche fino a concorrenza di 8 ore di regola nelle giornate in cui non è prevista l'attività lavorativa.

Per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo di lavoro straordinario è fissato in 260 ore pro capite.

Il lavoro notturno, ai fini retributivi, decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino, che normalmente ha inizio alle ore 6.00, per ciascun gruppo lavorativo.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sulla retribuzione oraria come definita allo specifico articolo, sono definite dalla tabella sotto riportata.

Sono fatte salve le diverse specifiche modalità della materia che costituiscono oggetto di regolamentazione in appositi addendum.

tipologia di orario	tipo di maggiorazione	descrizione	non turnisti	1°	2°	3°
feriale	straordinaria	lavoro straordinario (prime due ore)	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%
	straordinaria	lavoro straordinario (ore successive)	35,0%	35,0%	35,0%	35,0%
	ordinaria	notturmo dalle ore 18 fino alle ore 22	25,0%	-	27,5%	-
	ordinaria	notturmo dalle ore 22 alle ore 6	35,0%	-	-	60,5%
	straordinaria	straordinario notturno (prime 2 ore)	55,0%	45,0%	45,0%	55,0%
	straordinaria	straordinario notturno (ore successive)	55,0%	50,0%	50,0%	60,0%
Sabato o giornata equivalente in straordinario	straordinaria	diurno prime 2 ore	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%
	straordinaria	diurno oltre le 2 ore	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%
	straordinaria	notturmo prime 2 ore	55,0%	45,0%	45,0%	55,0%
	straordinaria	notturmo oltre le 2 ore	55,0%	50,0%	50,0%	60,0%
festivo	-	festivo diurno	65,0%	65,0%	65,0%	65,0%
	-	notturmo festivo (prime 8 ore)	70,0%	65,0%	65,0%	75,0%
	-	notturmo festivo (oltre le 8 ore)	85,0%	75,0%	75,0%	85,0%
festivo con riposo compensativo	ordinaria	diurno festivo (prime 8 ore)	30,0%	30,0%	30,0%	-
	straordinaria	diurno festivo oltre le 8 ore	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%
	ordinaria	notturmo festivo (prime 8 ore)	55,0%	-	60,5%	72,7%
	straordinaria	notturmo festivo (oltre le 8 ore)	75,0%	70,0%	70,0%	80,0%

Gli importi relativi alle maggiorazioni sono comprensivi di ogni incidenza sugli istituti contrattuali e/o legali e pertanto non dovranno essere considerati per il calcolo del trattamento economico relativo a tutti gli istituti contrattuali e/o legali, ivi compreso tra questi ultimi il trattamento di fine rapporto.

Fermo restando quanto previsto dal terzo comma del presente articolo, nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo.

Le Parti convengono l'attivazione, entro il 2019, di un gruppo di studio paritetico per l'analisi della sopra riportata tabella delle maggiorazioni con l'obiettivo condiviso di aggiornamento e semplificazione della stessa, anche alla luce dei mutamenti dell'organizzazione dell'orario di lavoro recentemente intervenuti e in corso di progressiva evoluzione.

Titolo Secondo

ELEMENTO SPECIFICO COMPETITIVITÀ CICLO CONTINUO

Nel caso di adozione di schemi di turnazione articolati strutturalmente a 18 turni settimanali o “a ciclo continuo” oltre i 18 turni settimanali, ai lavoratori inseriti in tali schemi di turnazione (a eccezione degli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia di cui al precedente art. 10) è corrisposto un elemento retributivo specifico denominato “elemento specifico competitività ciclo continuo” pari a:

- 25 euro lordi per ogni turno dalle ore 22.00 del sabato alle ore 6.00 della domenica effettivamente e interamente lavorato a regime ordinario;
- 25 euro lordi per ogni turno dalle ore 22.00 della domenica alle ore 6.00 del lunedì effettivamente e interamente lavorato a regime ordinario;
- 40 euro lordi per ogni turno dalle ore 6.00 alle ore 14.00 e dalle ore 14.00 alle ore 22.00 della domenica effettivamente e interamente lavorato a regime ordinario.

Tali importi saranno corrisposti pro quota anche in eventuali casi di ritardo fino a 30 minuti dall’inizio del turno e nei casi di regolare fruizione di permessi sindacali retribuiti all’interno dello stabilimento, per un massimo di 1 ora, nel turno di lavoro interessato. In tali casi, l’ammontare dell’elemento specifico competitività ciclo continuo sarà proporzionalmente ridotto in rapporto al periodo non lavorato da calcolare per quarti d’ora con arrotondamento al quarto d’ora superiore.

I suddetti importi sono comprensivi di tutti gli istituti legali e/o contrattuali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ferie, festività, tredicesima mensilità, maggiorazioni corrisposte a fronte di prestazioni per lavoro straordinario, notturno e/o festivo con o senza riposo compensativo e pertanto detti importi non saranno considerati ai fini del calcolo del trattamento economico relativo a tutti tali istituti, fatto salvo soltanto l’inserimento nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 11 bis - Reperibilità

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell’Azienda per assicurare, secondo un programma dalla stessa predisposto, la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti e il presidio del mercato di riferimento.

Il lavoratore, ove richiesto dall’Azienda, deve partecipare alle turnazioni di reperibilità salvo giustificati motivi di impedimento e sarà di regola informato con un preavviso minimo di 48 ore.

Per intervento in reperibilità si intende l’attività svolta dal lavoratore a seguito di segnalazione di criticità e fino al ripristino della funzionalità. L’intervento può essere effettuato da remoto con mezzi telematici o direttamente sul sito in cui si è verificata la criticità; in questo secondo caso il tempo complessivo d’intervento comprende quello normalmente necessario dal momento della chiamata per raggiungere il sito e rientrare dal medesimo.

Ai lavoratori in reperibilità, non professional, le aziende riconosceranno trattamenti retributivi specifici differenziati tra il trattamento di disponibilità e quello di intervento, tra loro non cumulabili, che potranno essere rapportati a quote orarie della retribuzione mensile, ovvero consistere in importi forfettari lordi.

Fermi restando i criteri di cui sopra, gli importi e le modalità applicative verranno definiti a livello aziendale.

Art. 12 - Ferie

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio, dal 1° gennaio al 31 dicembre, un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

Salvo quanto previsto dalla successiva Norma transitoria n. 1, i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti hanno diritto a un giorno in più rispetto alla misura di cui al comma precedente e i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti hanno diritto a una settimana in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto.

I giorni festivi di cui all'art. 13 del presente Titolo che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglione). Il periodo delle ferie collettive estive sarà stabilito dalla Direzione aziendale, previo esame congiunto con il Consiglio delle RSA, da tenersi di norma entro il 30 aprile, e tenendo conto delle esigenze dei lavoratori compatibilmente con quelle operative dell'Azienda.

I lavoratori con spettanza annua superiore a quattro settimane hanno facoltà di programmare la fruizione a livello individuale delle giornate di ferie eccedenti le quattro settimane, dandone comunicazione al proprio responsabile di norma entro il 31 gennaio; tale programmazione si ritiene autorizzata se non è respinta entro i 15 giorni successivi.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Titolo Secondo

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute a imprescindibili esigenze operative dell'Azienda e in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca di giornate di ferie di cui al primo comma non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie medesime con un'indennità retributiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze operative.

L'indennità dovuta al lavoratore per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

NORME TRANSITORIE

- 1) I lavoratori operai in forza al 31 dicembre 2007 iniziano a maturare a partire dal 1° gennaio 2008 l'anzianità di servizio necessaria per aver diritto al giorno aggiuntivo di ferie oltre i 10 anni e fino a 18 anni compiuti ovvero alla settimana di ferie aggiuntive oltre i 18 anni di servizio.
- 2) Ai lavoratori operai in forza alla data del 31 dicembre 2007, è riconosciuto, dal 1° gennaio 2008, un giorno aggiuntivo di ferie rispetto alle 4 settimane in presenza dei requisiti di dieci anni di anzianità aziendale e 55 anni di età.

DICHIARAZIONE COMUNE

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le Aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze operative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal presente Contratto Collettivo eventualmente disponibili.

Art. 12 bis - Cessione solidale di ferie/P.A.R.

Al fine di consentire ai lavoratori dipendenti che si trovino nella necessità di assistere:

- figli che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti ai sensi dell'art. 24 del decreto legislativo n. 151/2015;
- componenti della propria famiglia anagrafica con handicap in situazione di gravità riconosciuto ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992;

l'Azienda istituirà a livello di unità produttiva/organizzativa, nell'ambito della singola società, un conto ore solidale che permetta loro di utilizzare ferie e/o P.A.R. ceduti da altri lavoratori appartenenti alla medesima unità produttiva/organizzativa secondo quanto di seguito definito.

A seguito di istanza scritta di uno o più lavoratori (ivi compreso l'interessato) o dirigenti delle RSA, l'Azienda richiede al potenziale beneficiario di esprimere per iscritto il proprio consenso alla creazione di un conto ore solidale in suo favore e al conseguente trattamento dei dati personali suoi e dei suoi familiari necessari a questo fine.

L'Azienda, a seguito del consenso del lavoratore beneficiario, provvede tempestivamente a predisporre le misure necessarie a consentire ai lavoratori di cedere ferie e/o P.A.R. al lavoratore in situazione di necessità comunicando, anche mediante affissione sulla bacheca aziendale, la creazione del conto ore solidale.

La suddetta cessione è volontaria e a titolo gratuito e può avere ad oggetto:

- ferie residue non fruita, nella misura minima di un giorno, fermi restando i diritti indisponibili di cui al decreto legislativo n. 66/2003, a condizione che tali spettanze non siano già state assoggettate a contribuzione previdenziale come per legge;
- P.A.R. di spettanza individuale già maturati, nella misura minima di due ore.

Ciascun lavoratore può cedere ferie e P.A.R. come sopra definiti entro i 60 giorni successivi alla comunicazione da parte aziendale dell'avvenuta attivazione del conto ore solidale.

Il lavoratore beneficiario potrà utilizzare gli istituti cedutigli previa accettazione degli stessi espressa in forma scritta e solo una volta esaurita la propria spettanza individuale di ferie/P.A.R.. In ogni caso, le spettanze disponibili sul conto ore solidale non potranno essere utilizzate dal beneficiario a copertura di ore/giornate di CIG.

Le spettanze di ferie e P.A.R. oggetto di cessione sono valorizzate con riferimento alla retribuzione del lavoratore beneficiario e saranno assoggettate a imposizione previdenziale e fiscale al momento della fruizione da parte di questi.

La fruizione degli istituti da parte del beneficiario potrà avvenire entro i 12 mesi successivi alla chiusura dei termini per la cessione. Decorso tale periodo i suddetti istituti rientreranno nella disponibilità del lavoratore cedente, che dovrà utilizzarli con priorità rispetto alle altre spettanze maturate.

Art. 13 - Festività

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi della domenica.

Agli effetti delle disposizioni legislative vigenti e subordinatamente all'evoluzione normativa in materia, sono altresì considerati giorni festivi:

a) le festività del:

- 25 aprile (anniversario della liberazione),
- 1° maggio (festa del lavoro),
- 2 giugno (festa nazionale della Repubblica);

b) le festività di:

- Capodanno (1° gennaio),
- Epifania del Signore (6 gennaio),
- Lunedì di Pasqua,
- Assunzione di M.V. (15 agosto),
- Ognissanti (1° novembre),
- Immacolata Concezione (8 dicembre),
- Natale (25 dicembre),
- S. Stefano (26 dicembre);

c) la festività corrispondente al giorno del Santo Patrono del luogo della sede di lavoro, che potrà essere fissata, agli effetti del rapporto di lavoro, in altra giornata da concordarsi con il Consiglio delle RSA.

La retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è compresa nella normale retribuzione mensile.

Qualora, invece, una delle festività cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 11 del presente Titolo per tali prestazioni.

Nel caso di orario che preveda l'utilizzo strutturale degli impianti "a ciclo continuo" per oltre 18 turni settimanali di cui all'art. 10 del presente Titolo, per i lavoratori programmati al lavoro, sulla base del calendario individuale di programmazione di turnazione lavoro/riposi, nelle giornate di domenica coincidenti con una delle festività di cui ai punti a), b), c) e con la festività del 4 novembre:

- la retribuzione della festività sarà pari a 8 ore anziché a 1/26 della retribuzione mensile fissa;
- tale retribuzione, su richiesta del lavoratore, potrà essere retribuita al termine del trimestre successivo alla festività ovvero utilizzata a copertura di 8 ore di permesso da fruire entro i 12 mesi successivi alla festività stessa;
- nel caso di mancata richiesta di erogazione del suddetto importo o di mancata fruizione del permesso spettante da parte del lavoratore entro i termini previsti, l'Azienda, decorsi i 12 mesi, procederà a erogare al lavoratore l'importo corrispondente.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora le festività di cui ai punti b) e c) ricorrono nel periodo di assenza dovuta a malattia, gravidanza e puerperio, o a infortunio compensati con retribuzione ridotta, l'Azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione globale di fatto.

In sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, i lavoratori fruiscono di quattro gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuite di cui al paragrafo Permessi annuali retribuiti dell'art.10 del presente Titolo.

Per quanto riguarda la festività (4 novembre) la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti dichiarano che il trattamento retributivo per le festività sopra previsto per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio è a carico dell'Azienda esclusivamente a integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

Smart Working - Lavoro agile

Premessa

A partire dalla fine del 2016 - prima dell'entrata in vigore della disciplina di legge in materia di lavoro agile - i Gruppi FCA e CNH Industrial hanno introdotto in via sperimentale in alcune specifiche realtà organizzative prime applicazioni di modalità smart working, nell'intento di verificare nuove modalità di lavoro flessibili, con particolare attenzione all'equilibrio tra vita professionale e privata e con conseguenti auspicabili impatti positivi sulla responsabilizzazione, soddisfazione e motivazione delle persone. Tali iniziative sono state oggetto di condivisione e monitoraggio in sede di Commissione Welfare nazionale e, avendo registrato un positivo gradimento da parte di tutti i soggetti coinvolti, sono state inserite tra le modalità in uso della disciplina individuale del rapporto di lavoro.

Il Gruppo FCA, con accordo sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo il 12 marzo 2018, ha testato nella società IUVO s.r.l. - unità organizzativa di Pontedera, che si occupa di progettazione di esoscheletri nell'ambito delle attività "industria 4.0" della società controllante Comau s.p.a., una disciplina contrattuale in tema di lavoro agile, in coerenza con le necessità aziendali e nel rispetto delle esigenze dei lavoratori.

Per il Gruppo FCA, ferme restando le prime applicazioni di modalità smart working in uso, si intende regolare in via strutturale - alla luce dei positivi riscontri emersi dall'iniziativa pilota presso la società IUVO s.r.l. - la disciplina contrattuale in tema di lavoro agile, secondo quanto di seguito definito.

Art. 14 - Lavoro agile

AMBITO DEL LAVORO AGILE

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro e che consente di effettuare la prestazione lavorativa parzialmente al di fuori della sede aziendale di lavoro per mezzo degli strumenti messi a disposizione dall'Azienda, con l'obiettivo di incrementare la competitività dell'Azienda, attuando un miglior bilanciamento tra vita professionale e vita privata.

Il lavoro agile deve essere svolto esclusivamente sul territorio italiano. Il lavoro agile sarà attivato a iniziativa dell'Azienda in maniera coerente con le esigenze tecnico-organizzative e funzionali dell'Azienda.

Il lavoro agile è attivato attraverso la stipula di accordi individuali. A tali accordi individuali possono aderire tutti i lavoratori delle società facenti capo al Gruppo FCA con categoria legale di impiegato o quadro con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno, a tempo indeterminato o determinato, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali anche in considerazione del profilo professionale del singolo lavoratore.

Per accedere al lavoro agile, il lavoratore deve avere in dotazione un personal computer portatile aziendale, ove richiesto munito di dispositivo VPN per la connessione alla rete aziendale, tastiera e mouse e un telefono cellulare o smartphone aziendale.

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE IN LAVORO AGILE

Il lavoratore interessato da accordo individuale di lavoro agile, ferma restando la necessità di effettuare la prestazione lavorativa presso la sede aziendale di lavoro per almeno il 20% dell'orario di lavoro contrattuale previsto, secondo il calendario concordato su base mensile con il proprio responsabile tenendo conto delle esigenze tecnico-organizzative, può effettuare la restante prestazione lavorativa, così come contrattualmente prevista, ferme restando le 40 ore settimanali, nell'arco delle giornate lavorative ordinarie, anche in maniera discontinua, presso altro luogo idoneo, con l'obbligo di connessione attraverso i sopracitati strumenti informatici, a esclusione della fascia oraria compresa tra le ore 20.00 e le ore 08.30 del giorno successivo (fascia di disconnessione).

In considerazione dei margini di autonoma flessibilità gestionale di orario, nelle giornate lavorative feriali è garantita la copertura delle ore ordinarie previste a prescindere da sistemi di rilevazione della presenza e non sono configurabili prestazioni lavorative in regime di straordinario; l'effettuazione di ore di lavoro straordinario/in supero al normale orario è ammessa solo nelle giornate non lavorative (quali sabato, domenica, festività infrasettimanali) o durante la fascia oraria feriata di disconnessione (dalle ore 20.00 alle ore 08.30), in caso di situazioni effettivamente eccezionali preventivamente autorizzate dal responsabile aziendale di riferimento. Qualora particolari esigenze tecnico-organizzative rendano necessaria la prestazione lavorativa presso la sede aziendale di lavoro al di fuori di quanto previsto dal calendario mensile di cui sopra, il responsabile aziendale di riferimento deve avvisare il lavoratore di tale necessità con un preavviso di almeno 24 ore.

Tenuto conto della particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa tipica del lavoro agile come qui regolato, resta convenuto che in vigore di accordo individuale di lavoro agile i permessi annui retribuiti (P.A.R.), essendo nella libera disponibilità del dipendente, devono essere tassativamente fruiti nell'anno di maturazione e non potranno conseguentemente essere portati a fruizione negli anni successivi né potranno essere monetizzate le eventuali quote non fruiti.

In caso di esigenze personali che rendano necessaria per il lavoratore l'interruzione continuativa della prestazione lavorativa con conseguente disconnessione, lo stesso può avvalersi degli istituti previsti dalla normativa di legge, contrattuale e aziendale per le diverse tipologie di assenza.

Titolo Secondo

Qualora al lavoratore sia richiesto di prestare la sua attività lavorativa in regime di trasferta, si applicano i trattamenti in materia previsti dal presente Contratto Collettivo e dalle policy aziendali vigenti.

SICUREZZA SUL LAVORO

Il lavoratore interessato da accordo individuale di lavoro agile deve esercitare la prestazione lavorativa scegliendo luoghi idonei, che consentano il pieno esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di sicurezza dal punto di vista dell'integrità fisica propria e degli altri, secondo quanto previsto dall'art. 2087 del codice civile. In ottemperanza a quanto previsto dal decreto legislativo n. 81/2008 e conformemente alle istruzioni ricevute relativamente all'uso degli strumenti di lavoro, durante le giornate di lavoro agile il lavoratore è tenuto a prendersi cura della propria sicurezza e salute nonché di quelle delle altre persone in prossimità del luogo in cui svolge la prestazione, evitando che le stesse utilizzino le attrezzature di lavoro. A tal fine, il lavoratore riceve preventiva adeguata formazione/informazione a cura del Responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione (RSPP) di riferimento e apposita documentazione informativa.

In ogni caso, nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in lavoro agile, il lavoratore deve fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Azienda, che provvede ad attivare le relative procedure previste dalle disposizioni vigenti in materia di infortuni.

TUTELA DEI DATI E RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

Il lavoratore s'impegna ad adottare tutte le precauzioni possibili anche materiali (quali, a titolo meramente esemplificativo, conservare i documenti di lavoro in luoghi chiusi a chiave, evitare la condivisione dei dati con terze parti anche se accidentale), al fine di preservare la riservatezza dei dati trattati nello svolgimento delle proprie mansioni.

Il lavoratore deve garantire che durante la prestazione in lavoro agile la connessione informatica alla rete aziendale avvenga esclusivamente attraverso le dotazioni fornite dall'Azienda e che l'utilizzo delle dotazioni informatiche aziendali avvenga nel rispetto delle linee guida e delle policy aziendali in materia.

Il lavoratore, durante la prestazione in lavoro agile, si impegna a utilizzare correttamente e in modo appropriato le attrezzature di lavoro e i dispositivi di protezione messi a disposizione dall'Azienda, in conformità alle informazioni/istruzioni ricevute, con conseguente esonero dell'Azienda da qualsiasi responsabilità in merito a eventuali infortuni che dovessero occorrere al suddetto lavoratore o che dovessero occorrere a soggetti terzi per cause riconducibili a un uso improprio delle apparecchiature assegnategli o a situazioni di rischio procurate dal lavoratore nell'utilizzo delle stesse.

ORGANIZZAZIONE DELLA PRESTAZIONE

Ogni responsabile aziendale è tenuto a garantire che lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile sia effettuato dai propri collaboratori nel rispetto di quanto previsto dal presente articolo e conformemente alle esigenze tecnico-organizzative aziendali.

In particolare ciascun responsabile aziendale, nel definire con i propri collaboratori in lavoro agile la pianificazione delle attività, deve tenere in considerazione l'impatto sulle esigenze operative e organizzative, valutando anche l'interazione con le altre funzioni aziendali.

RAPPORTO DI LAVORO

Il lavoro agile è una mera variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non andando a incidere in nessun modo sul ruolo del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul relativo potere direttivo, d'indirizzo, di controllo e disciplinare esercitato dal datore di lavoro, che rimane inalterato.

Il lavoro agile non comporta alcuna ricaduta sull'inquadramento e sul livello retributivo del singolo lavoratore e sulle opportunità rispetto ai percorsi professionali e alle iniziative formative.

Durante il lavoro agile il lavoratore deve assicurare il mantenimento del medesimo impegno professionale, continuando a garantire una prestazione, per livelli qualitativi e quantitativi, in linea con quella richiesta e resa presso la sede aziendale di appartenenza.

Per quanto non disciplinato dal presente articolo, il rapporto di lavoro subordinato del lavoratore in lavoro agile continua a essere regolato dalle norme del presente Contratto Collettivo e dal contratto di lavoro individuale in essere.

RECESSO

L'Azienda e il lavoratore possono recedere dall'accordo individuale di lavoro agile previa comunicazione scritta all'altra parte di tale volontà, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa di legge vigente in materia.

FORMAZIONE

Al fine di fornire ai lavoratori che stipulano un accordo individuale di lavoro agile un'adeguata informazione su tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e sulle regole di funzionamento della stessa contenute nel presente articolo, l'Azienda predisporrà per gli stessi un intervento formativo propedeutico.

Trasferte e trasferimenti

Art. 15 - Trasferte

Al lavoratore inviato dall'Azienda, per esigenze di servizio, fuori dal suo normale ambito territoriale di impiego, saranno rimborsate, qualora egli non possa usufruire dei servizi aziendali, le spese effettive di viaggio corrispondenti all'utilizzo dei mezzi normali di trasporto nonché, in relazione alla necessità di consumare uno o più pasti e/o di pernottare fuori dall'abituale residenza, le spese di vitto e alloggio ovvero sarà corrisposta un'indennità di trasferta (diaria).

Gli importi del suddetto rimborso spese o della diaria saranno riferiti ai trattamenti individuati secondo le prassi in atto e le regolamentazioni a livello di Gruppo.

Le indennità riconosciute al personale in trasferta sono escluse dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

Per i Gruppi FCA e CNH Industrial, ferma restando la corresponsione della retribuzione per le ore di viaggio coincidenti con l'orario normale di lavoro, ai lavoratori ai quali non è riconosciuta la qualifica aziendale di professional sarà inoltre corrisposto, per le ore di viaggio non coincidenti con l'orario normale di lavoro, un importo pari all'85% della retribuzione.

Art. 16 - Trasferimenti

I trasferimenti individuali potranno essere disposti per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive i cui dettagli verranno forniti al lavoratore nella comunicazione di cui al successivo comma 3.

In tali occasioni si terrà conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, con particolare attenzione a quelle eventualmente addotte da lavoratori ultracinquantacinquenni.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore e la comunicazione sarà preceduta da un preavviso non inferiore a 20 giorni.

I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo e, a richiesta delle stesse, di esame congiunto.

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengano disposti nell'ambito del comprensorio (da intendersi quali sedi aziendali dislocate in un ambito territoriale non superiore a 50 chilometri).

Titolo Terzo

Classificazione del personale

- Art. 1. Inquadramento FCA
- Art. 2. Inquadramento CNH Industrial e Ferrari
- Art. 3. Crescita professionale
- Art. 4. Rapporto diretti-indiretti

Retribuzione e altri istituti economici

- Art. 5. Retribuzione base
- Art. 6. Superminimo individuale
- Art. 7. Aumenti periodici di anzianità
- Art. 8. Incentivo di rendimento
- Art. 9. Indennità di prestazione collegata alla presenza
- Art. 10. Incentivo di produttività
- Art. 11. Elemento retributivo per efficienza
- Art. 12. Corresponsione della retribuzione
- Art. 13. Tredicesima mensilità
- Art. 14. Indennità maneggio denaro
- Art. 15. Ristorazione aziendale

Art. 1 - Inquadramento FCA

Le Parti concordano di adottare in via definitiva il seguente nuovo inquadramento FCA, introdotto in via sperimentale nel precedente rinnovo contrattuale per gli assunti dal 1° luglio 2015.

A far data dal 1° gennaio 2020 il suddetto inquadramento sarà esteso a tutto il personale in forza alle società appartenenti al Gruppo FCA che applicano il CCSL.

Il processo e i meccanismi di armonizzazione tra il precedente e il nuovo inquadramento saranno definiti da un apposito gruppo di lavoro paritetico tra le Parti, che si insedierà entro il 15 aprile 2019. Tale gruppo di lavoro procederà in primo luogo all'armonizzazione della struttura e dei livelli retributivi corrispondenti delle aree professionali in modo da garantire una complessiva neutralità di costi in capo all'Azienda, senza alcuna perdita retributiva per i dipendenti interessati.

Inoltre, nell'ambito e a valle del processo di armonizzazione, il gruppo di lavoro individuerà, sulla base di una matrice oggettiva e trasparente, parametri di valutazione per misurare e premiare specifiche professionalità e competenze all'interno delle aree professionali.

Questi parametri potranno essere costituiti, anche in via integrata e a titolo esemplificativo, da valutazioni di performance individuale e/o collettiva, da conoscenze applicate all'attività, da polifunzionalità, dall'acquisizione di ulteriori competenze professionali in ambiti definiti dall'Azienda come ad esempio industry 4.0 ed elettrificazione. Infatti questi elementi, e in particolare la formazione continua, sono particolarmente rilevanti, in un contesto caratterizzato dalla sempre più rapida evoluzione tecnologica, ai fini dell'occupabilità dei lavoratori.

Tali ulteriori elementi, integranti - insieme alle competenze identificate dalle aree professionali di appartenenza - il più ampio concetto di capability, fanno riferimento a valutazioni e percorsi di apprendimento dinamici, pertanto non definiranno specifiche mansioni, né formeranno declaratorie contrattuali, potendo quindi essere rivalutati secondo modalità e criteri che verranno identificati e precisati dal detto gruppo di lavoro.

**** **

I lavoratori rientranti nelle diverse categorie legali dei quadri, impiegati e operai sono inquadrati in una classificazione unica articolata nelle seguenti aree professionali.

PRIMA AREA PROFESSIONALE

Appartengono alla prima area professionale i lavoratori anche qualificati che, con specifica diretta supervisione da parte di un responsabile/preposto aziendale, svolgono mansioni e compiti prevalentemente esecutivi - anche attraverso l'utilizzo di materiali, attrezzi e apparecchiature a tecnologia elettrica, meccanica e/o informatica - che richiedono prescrizioni di norme specifiche, cicli di lavoro, istruzioni dettagliate e conoscenze tecnico-pratiche derivanti da esperienza di lavoro o da specifica preparazione inerenti al processo produttivo, al riscontro qualitativo, all'attrezzamento, alla auto-manutenzione, alla diagnostica, alle attività ausiliarie a complemento organizzativo nonché alle attività esecutive di natura amministrativa.

A titolo esemplificativo, i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

- Addetto a lavori di produzione/collauda/servizi generali/manutenzione/prove di laboratorio
- Addetto a lavori di segreteria
- Addetto a revisione/riparazioni
- Addetto alla conduzione mezzi di trasporto
- Addetto alla sorveglianza/antincendio
- Addetto conduzione impianti/impianti automatici
- Aggiustatore stampista
- Carrellista
- Collaboratore amministrativo/tecnico
- Costruttore generico su banco/su macchina
- Incaricato call center junior
- Magazziniere
- Modellatore
- Riparatore
- Saldatore
- Tracciatore

SECONDA AREA PROFESSIONALE

Appartengono alla seconda area professionale i lavoratori specializzati che - oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nella prima area professionale - nell'ambito degli incarichi e compiti specifici assegnati, svolgono, con maggiore autonomia operativa e con applicazione di cognizioni, competenze e capacità teoriche, pratiche e tecniche di particolare rilievo professionale, attività complesse e/o a elevato contenuto tecnico, tecnologico, amministrativo, di coordinamento e/o ausiliario a complemento organizzativo, anche interagendo con le altre funzioni aziendali.

A titolo esemplificativo, i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

Addetto macchine a controllo numerico (con almeno 5 assi controllati)
Addetto prove specialistiche di laboratorio/servizi specialistici generali/revisione stampi
Assistente di call center
Autista trasporto vetture (autotreni o autoarticolati)
Collaudatore su pista/strada di allestimenti speciali
Conducente impianti automatici
Conducente mezzi di trasporto
Costruttore specializzato su banco/su macchina
Elettrauto
Gruista imbragatore
Incaricato amministrativo/tecnico/sala medica/call center senior
Incaricato sorveglianza/antincendio
Installatore impianti
Levabolli su piazzale
Manutentore elettrico/elettronico/meccanico
Meccanico motorista
Modellatore particolari complessi
Montatore - Installatore di grandi impianti
Montatore - Manutentore elettrico-elettronico
Riparatore levabolli
Riparatore/revisionista
Saldatore specializzato
Segretaria
Sorvegliante/Vigile del fuoco
Spruzzatore vernice smalto metallizzato
Team Leader, Team Expert/Operatore, Team Speaker (di area professionale)
Tracciatore - Collaudatore

TERZA AREA PROFESSIONALE

Appartengono alla terza area professionale i lavoratori sia tecnici sia amministrativi che, con specifica elevata collaborazione, svolgono mansioni che richiedono particolare preparazione e capacità professionale - in caso di particolari competenze specialistiche anche senza l'attribuzione di funzioni direttive - o contributi professionali a carattere progettuale innovativo di particolare complessità e alta specializzazione o comportano la responsabilità di enti/unità operative e/o funzioni specialistiche fondamentali dell'impresa, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione e autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

A titolo esemplificativo, i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

Coordinatore di settori operativi di call center

Esperto amministrativo/tesoreria/finanziario/controllo gestione/comunicazione

Esperto commerciale/amministrazione vendite/marketing

Esperto contrattatore/sviluppo prodotto acquisti

Esperto sala medica

Esperto tecnico/sistemi informatici/ergonomia/logistica/qualità/ricerca e sviluppo

Responsabile di manutenzione/Responsabile UTE/Capo team

Responsabile ente/unità operativa e/o funzione specialistica

Responsabile gestione turno

Responsabile ufficio/reparto

Segretaria assistente

Specialista amministrativo/tesoreria/controllo gestione/finanziario/comunicazione

Specialista commerciale/amministrazione vendite/marketing

Specialista gestione sorveglianza/antincendio

Specialista prevenzione e protezione

Specialista sviluppo prodotto acquisti/qualità fornitori/contrattatore

Specialista tecnico di call center

Specialista ambiente/tecnico/qualità/ergonomia/logistico/servizi tecnici/sistemi informatici/ricerca e sviluppo

Alla luce delle caratteristiche del nuovo inquadramento, così come entrerà in vigore a partire dal 1 gennaio 2020, le Parti ribadiscono il divieto di demansionamento, inteso esclusivamente come spostamento da un'area professionale a quella immediatamente inferiore, già previsto per la sperimentazione 2015-2018. Le Parti si riservano di prevedere eventuali specifiche eccezioni.

NORMATIVA SPECIFICA PER QUADRI E PROFESSIONAL

QUADRI

Ai lavoratori della terza area professionale che svolgono funzioni direttive con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, avendo la responsabilità di enti/unità operative e/o funzioni specialistiche fondamentali dell'impresa ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa stessa, è attribuita la qualifica di "quadro" ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni.

PROFESSIONAL

Ai lavoratori della terza area professionale:

1) che svolgono funzioni direttive

o

2) che forniscono contributi professionali a carattere progettuale innovativo di particolare complessità e alta specializzazione ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi in importanti settori aziendali

o

3) a cui è attribuita la qualifica di quadro viene riconosciuta la qualifica aziendale di Professional.

Ai lavoratori Professional che coordinano unità organizzative di rilevante complessità e con elevato grado di specializzazione potrà essere riconosciuta la qualifica aziendale di Professional Expert.

Per i lavoratori ai quali è riconosciuta la qualifica di Professional è già in funzione un sistema di retribuzione variabile secondo specifiche policy aziendali.

INDENNITÀ FUNZIONI DIRETTIVE

Ai lavoratori con la qualifica aziendale di Professional l'Azienda riconosce un'Indennità di Funzioni Direttive (IFD) anche per le prestazioni effettuate oltre la durata normale dell'orario di lavoro, nonostante le mansioni assegnate, che viene corrisposta, anche ai sensi e agli effetti del decreto Legislativo n. 66/2003 per 13 mensilità. Tale importo forfetario è assegnato anche a compenso di ogni prestazione eccedente la durata normale dell'orario di lavoro (fatta eccezione per il lavoro festivo, per il quale viene riconosciuto il trattamento specifico) ed esclude pertanto ogni altro compenso erogato per tali prestazioni di lavoro straordinario.

Gli importi corrisposti a titolo di IFD sono di seguito riportati:

Professional di cui al punto 1) del precedente paragrafo "Professional"	euro/mese 139,44 lordi
Professional di cui ai punti 2) e 3) del precedente paragrafo "Professional"	euro/mese 253,44 lordi
Professional Expert	euro/mese 408,38 lordi

RESPONSABILITÀ CIVILE O PENALE CONNESSA ALLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi per colpa dai lavoratori cui è attribuita la qualifica legale di quadro nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Azienda.

L'Azienda si assumerà, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, le spese connesse all'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, salvo dolo o colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato.

Le garanzie e le tutele di cui sopra si applicano al quadro anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

DIRITTI DI PUBBLICAZIONE

Prevvia autorizzazione aziendale, ai quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

Art. 2 - Inquadramento CNH Industrial e Ferrari

Le Parti concordano che, per tutte le società del Gruppo CNH Industrial e del Gruppo Ferrari che applicano il CCSL, a far data dal 1° giugno 2019, la classificazione unica dei lavoratori rientranti nelle diverse categorie legali dei quadri, impiegati e operai, articolata in gruppi professionali, sarà modificata come di seguito riportato. La nuova classificazione si applicherà sia a lavoratori già in forza alla data della modifica sia a quelli assunti dalla stessa data.

5° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono al quinto gruppo professionale i lavoratori che, con specifica diretta supervisione da parte di un responsabile/preposto aziendale, svolgono mansioni e compiti prevalentemente esecutivi - anche attraverso l'utilizzo di materiali, attrezzi e apparecchiature a tecnologia elettrica, meccanica e/o informatica - che richiedono prescrizioni di norme specifiche, cicli di lavoro, istruzioni dettagliate e conoscenze tecnico-pratiche derivanti da esperienza di lavoro o da specifica preparazione, risultante anche da diploma di qualifica di istituti professionali, inerenti al processo produttivo, al riscontro qualitativo, all'attrezzamento, alla auto-manutenzione, alla diagnostica, alle attività ausiliarie a complemento organizzativo e i lavoratori impiegati che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di natura tecnica o amministrativa che richiedono preparazione e pratica di ufficio.

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

Addetto a lavori di produzione
Addetto conduzione impianti/impianti automatici
Addetto al collaudo/Collaudatore
Magazziniere
Carrellista/Conducente mezzi di trasporto interni
Saldatore
Addetto servizi generali
Manutentore
Addetto prove di laboratorio
Revisionista/riparatore
Aggiustatore stampista
Tracciatore
Riparatore levaballi
Costruttore su banco
Costruttore su macchina
Modellatore
Segretaria
Incaricato amministrativo
Incaricato tecnico
Incaricato di call center junior

Le Parti concordano che gli importi di retribuzione base mensile lorda riconosciuti ai lavoratori inquadrati nel quinto gruppo professionale dalla data in cui ha effetto il nuovo inquadramento saranno quelli precedentemente riconosciuti ai lavoratori inquadrati alla seconda fascia del quinto gruppo professionale.

4° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono al quarto gruppo professionale i lavoratori anche qualificati che, con perizia, svolgono attività esecutive di maggiore o particolare rilievo rispetto a quelle previste per il quinto gruppo professionale, per l'esecuzione delle quali si richiedono cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno, conseguite in istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità e abilità conseguite mediante il necessario tirocinio e i lavoratori impiegati che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo.

Titolo Terzo

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

Collaudatore su pista/strada di allestimenti speciali
Riparatore
Verniciatore
Aggiustatore stampista
Conduttore impianti automatici
Elettrauto
Levabolli su piazzale
Manutentore
Meccanico motorista
Riparatore/revisionista
Saldatore
Tracciatore
Addetto servizi generali
Addetto prove di laboratorio
Conduttore mezzi di trasporto
Costruttore su banco
Costruttore su macchina
Modellatore
Autista trasporto vetture (autotreni o autoarticolati)
Team Speaker (di area professionale)
Team Expert/Operatore
Segretaria
Incaricato amministrativo
Incaricato tecnico
Incaricato sala medica
Incaricato/assistente di call center/vendite

A questo gruppo appartengono, ferma restando una valutazione complessiva sull'attitudine professionale, i lavoratori con il ruolo di "Team Leader"/"Conduttore" che eseguono - sulla base dei principi del WCM, dei cicli di fabbricazione, di prescrizioni e di indicazioni ricevute - con l'apporto di adeguate competenze tecnico-pratiche attività qualificate, anche di natura complessa, di supporto al Responsabile di area (ad es. production supervisor) e ai tecnici di riferimento.

In questo gruppo, in fase di inserimento in azienda, sono inclusi i lavoratori classificati come impiegati in possesso di titolo di scuola media superiore o di formazione equivalente, in coerenza con le attività inerenti al diploma conseguito.

Le Parti concordano che gli importi di retribuzione base mensile lorda riconosciuti ai lavoratori inquadrati nel quarto gruppo professionale dalla data in cui ha effetto il nuovo inquadramento saranno quelli precedentemente riconosciuti ai lavoratori inquadrati alla seconda fascia del quarto gruppo professionale.

3° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono al terzo gruppo professionale i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nella declaratoria del 4° gruppo professionale, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza e perizia operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi, ed i lavoratori impiegati che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche con applicazione di cognizioni, competenze e capacità teoriche e/o pratiche di particolare rilievo professionale nei limiti dei principi, norme e procedure valide per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

- Aggiustatore stampista
- Manutentore elettrico/elettronico
- Manutentore meccanico
- Tracciatore
- Addetto prove di laboratorio
- Costruttore su banco
- Costruttore su macchina
- Modellatore
- Team Speaker (di area professionale)
- Aggiustatore stampista
- Tracciatore - Collaudatore
- Modellatore
- Montatore - Installatore di impianti
- Montatore - Manutentore elettrico/elettronico
- Addetto macchine a controllo numerico (con almeno 5 assi controllati)
- Segretaria
- Incaricato amministrativo
- Incaricato tecnico
- Incaricato sala medica
- Incaricato logistico
- Coordinatore di call center/vendite

In questo gruppo, in fase di inserimento in azienda, sono inclusi i lavoratori classificati come impiegati in possesso di titolo di laurea triennale o titolo equivalente in coerenza con le attività inerenti al titolo di studio conseguito.

Le Parti concordano che gli importi di retribuzione base mensile lorda riconosciuti ai lavoratori inquadrati nel terzo gruppo professionale dal 1° giugno 2019, data in cui ha effetto il nuovo inquadramento, saranno quelli precedentemente riconosciuti ai lavoratori inquadrati nella prima fascia del terzo gruppo professionale. Ai lavoratori che alla data di effetto del nuovo inquadramento fossero inquadrati nella seconda fascia del terzo gruppo professionale, ai quali pure sarà applicata la retribuzione base mensile lorda di cui sopra, sarà mantenuto ad personam a titolo di “aumento individuale non assorbibile”, l’importo di euro 118,71 lordi mensili pari alla differenza tra la retribuzione base mensile lorda ad essi precedentemente applicata e la retribuzione base mensile lorda da riconoscere a tutti i lavoratori del terzo gruppo professionale dalla data di effetto del nuovo inquadramento. Ai lavoratori precedentemente inquadrati nella seconda fascia del terzo gruppo professionale in occasione del riconoscimento degli aumenti periodici di anzianità sarà pure riconosciuto ad personam un importo aggiuntivo equivalente a euro lordi mensili 2,79 e pari alla differenza tra gli importi mensili dell’aumento periodico di anzianità riconosciuti, precedentemente alla modifica della classificazione, in misura diversa ai lavoratori inquadrati nella seconda fascia e a quelli inquadrati nella prima fascia; agli stessi sarà infine riconosciuto, a titolo di superminimo non assorbibile, un importo pari a 2,79 euro lordi mensili a compensazione della differenza tra la quota oraria dell’incentivo di produttività loro spettante sino alla data di effetto del nuovo inquadramento e quella da riconoscere a tutti i lavoratori del 3° gruppo professionale dal 1° giugno 2019.

2° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono al secondo gruppo professionale i lavoratori impiegati, sia tecnici sia amministrativi, che, con specifica elevata collaborazione e capacità professionale svolgono, anche senza l’attribuzione di funzioni direttive, mansioni che richiedono particolare preparazione e/o competenze specialistiche con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

- Segretaria assistente
- Esperto/specialista amministrativo
- Esperto/specialista controllo gestione
- Esperto/specialista tecnico
- Esperto/specialista sistemi informatici
- Esperto/specialista ergonomia
- Esperto/specialista logistica
- Esperto sala medica
- Esperto/specialista comunicazione
- Esperto/specialista tesoreria
- Esperto/specialista finanziario
- Esperto/specialista commerciale
- Esperto/specialista amministrazione vendite
- Esperto/specialista marketing
- Esperto/specialista contrattatore
- Esperto/specialista sviluppo prodotto acquisti
- Esperto/specialista ricerca/sviluppo
- Esperto/specialista qualità
- Coordinatore di settori operativi di call center /Specialista tecnico di call center
- Leader di manutenzione
- Responsabile gestione turno (shift manager)
- Responsabile di produzione (production supervisor)
- Specialista ambiente
- Specialista prevenzione e protezione
- Specialista servizi tecnici
- Specialista ricerca/sviluppo
- Specialista qualità fornitori
- Capo team
- Specialista tecnico di call center

In questo gruppo, in fase di inserimento in azienda, sono classificati i lavoratori impiegati in possesso di titolo di laurea specialistica, magistrale o titolo equivalente in coerenza con le attività inerenti al titolo di studio conseguito.

1° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono al primo gruppo professionale i lavoratori ai quali è attribuita la qualifica di “quadro”, ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, che forniscono contributi professionali a carattere progettuale innovativo di particolare complessità e alta specializzazione ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi in importanti settori aziendali ed i lavoratori che svolgono funzioni direttive con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, avendo la responsabilità in enti/unità operative e/o funzioni specialistiche fondamentali dell'impresa ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa stessa.

(PER FERRARI)

Appartengono al primo gruppo professionale:

- i lavoratori impiegati che forniscono contributi professionali a carattere progettuale innovativo di particolare complessità e alta specializzazione ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi in importanti settori aziendali;
- i lavoratori che svolgono funzioni direttive con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, avendo la responsabilità in enti/unità operative e/o funzioni specialistiche fondamentali nell'impresa ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa stessa, ai quali è attribuita la qualifica di “quadro”, ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni.

NORMATIVA SPECIFICA PER I LAVORATORI PROFESSIONAL (ESCLUSO GRUPPO FERRARI)

PROFESSIONAL

Ai lavoratori del secondo gruppo professionale a cui siano attribuite funzioni direttive e ai lavoratori del primo gruppo professionale viene riconosciuta la qualifica aziendale di Professional.

Ai lavoratori Professional inquadrati nel 1° gruppo professionale che coordinano unità organizzative di rilevante complessità e con elevato grado di specializzazione, potrà essere riconosciuta la qualifica aziendale di Professional Expert.

Per i lavoratori ai quali è riconosciuta la qualifica di Professional è già in funzione un sistema di retribuzione variabile secondo specifiche policy aziendali.

INDENNITÀ FUNZIONI DIRETTIVE

Ai lavoratori con la qualifica aziendale di Professional l'Azienda riconosce un'Indennità di Funzioni Direttive (IFD) anche per le prestazioni effettuate oltre la durata normale dell'orario di lavoro, nonostante le mansioni assegnate, che viene corrisposta, anche ai sensi e agli effetti del decreto legislativo n. 66/2003 per 13 mensilità. Tale importo forfetario è assegnato anche a compenso di ogni prestazione eccedente la durata normale dell'orario di lavoro (fatta eccezione per il lavoro festivo, per il quale viene riconosciuto il trattamento specifico), ed esclude pertanto ogni altro compenso erogato per tali prestazioni di lavoro straordinario.

Gli importi corrisposti a titolo di IFD sono di seguito riportati.

Professional appartenenti al 2° gruppo professionale	euro/mese 139,44 lordi
Professional appartenenti al 1° gruppo professionale	euro/mese 253,44 lordi
Professional Expert	euro/mese 408,38 lordi

RESPONSABILITÀ CIVILE O PENALE CONNESSA ALLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi per colpa dai lavoratori cui è attribuita la qualifica legale di Quadro nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Azienda.

L'Azienda si assumerà, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, le spese connesse all'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del Quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, salvo dolo o colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato.

Le garanzie e le tutele si applicano al Quadro anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

DIRITTI DI PUBBLICAZIONE

Previa autorizzazione aziendale, ai Quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

Le Parti si incontreranno entro il mese di aprile 2019 per una verifica dei sopra indicati elenchi delle mansioni riportate a titolo esemplificativo in calce alla declaratoria di ciascun gruppo professionale, con eccezione del primo e secondo, al fine di stilarne la versione definitiva.

**** **

NOTA A VERBALE

Le Parti, in considerazione della riforma dell'inquadramento concordata, rivedranno complessivamente l'istituto dell'Indennità Funzioni Direttive all'esito dell'attività del gruppo di lavoro paritetico di cui all'art.1 del presente Titolo.

Art. 3 - Crescita professionale

Fermo restando quanto previsto in relazione all'inquadramento di cui all'art. 1, si promuoveranno al massimo la valorizzazione e l'utilizzazione delle capacità professionali dei lavoratori, al fine di favorirne la proattività e la propositività anche mediante l'individuazione di azioni formative e di sensibilizzazione, al fine di contribuire al miglioramento dei processi tecnico-organizzativi, degli aspetti ergonomici e del posto di lavoro in ottica di World Class Manufacturing (WCM) o di altri analoghi sistemi.

Le Parti si danno atto dell'opportunità che lo sviluppo della crescita professionale sia improntato a criteri meritocratici nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'Azienda, escludendo pertanto ogni forma di automatismo a eccezione di quelli previsti dal presente Contratto Collettivo.

In particolare per i lavoratori operai, al fine di agevolare in base alle esigenze tecnico-organizzative uno sbocco professionale, saranno attuate le seguenti iniziative per l'effettiva valorizzazione delle capacità professionali:

- ricomposizione delle mansioni, con arricchimento dei contenuti qualitativi di lavoro, ove ciò sia tecnicamente e organizzativamente possibile, inserendo nel lavoro stesso elementi qualificanti come effetto di innovazioni tecnico-operative;
- ricomposizione delle mansioni, in termini di polivalenza di lavoro, ove ciò sia tecnicamente e organizzativamente possibile, favorendo la valorizzazione delle capacità di mestiere, come preparazione dell'operaio all'inserimento in mansioni maggiormente complesse e qualificate;
- partecipazione ad azioni formative interne o esterne all'azienda per inserimento in attività qualificate degli operai che abbiano frequentato con esito positivo i corsi di formazione stessi, subordinatamente alla disponibilità dei posti di lavoro qualificati che l'Azienda renderà tempestivamente nota e compatibilmente con le esigenze di lavoro. Tali attività saranno valutate annualmente dalla Commissione Paritetica nazionale.

Art. 4 - Rapporto diretti-indiretti

Nelle fasi di avvio e di crescita di nuove produzioni e in relazione a specifici programmi formativi saranno assegnate ai lavoratori le mansioni necessarie per assicurare un corretto equilibrio tra operai diretti e indiretti.

Inoltre, a fronte di particolari fabbisogni organizzativi, potrà essere richiesto ai lavoratori, compatibilmente con le loro competenze professionali, la successiva assegnazione ad altre postazioni di lavoro, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 2103 c.c..

Retribuzione e altri istituti economici

La retribuzione dei lavoratori è determinata in misura fissa mensile.

La retribuzione oraria dei lavoratori ai fini dei vari istituti contrattuali si determina dividendo per 173 la retribuzione base, il superminimo individuale, il superminimo individuale non assorbibile, gli aumenti periodici di anzianità, nonché gli altri compensi eventualmente definiti su base mensile.

La struttura retributiva di riferimento è costituita dalle seguenti voci, alcune delle quali connesse alle specifiche modalità della prestazione lavorativa:

- retribuzione base
- superminimo individuale assorbibile
- superminimo individuale non assorbibile
- aumenti periodici di anzianità
- incentivo di rendimento (solo per operai)
- indennità di prestazione collegata alla presenza (solo per operai)
- indennità funzioni direttive (solo per professional)
- maggiorazione lavoro straordinario, notturno e festivo
- incentivo di produttività
- tredicesima mensilità
- indennità maneggio denaro
- elemento retributivo per efficienza

NOTA A VERBALE

Tutti i riferimenti alla retribuzione globale di fatto presenti nel testo del presente Contratto Collettivo, salvo diverse specifiche indicazioni, si intendono riferiti all'insieme delle seguenti voci retributive:

- retribuzione base
- superminimo individuale assorbibile
- superminimo individuale non assorbibile
- incentivo di rendimento
- aumenti periodici di anzianità
- indennità funzioni direttive
- indennità di mensa (di cui all'art. 15 c. 5 del presente Titolo).

Titolo Terzo

Art. 5 - Retribuzione base

Gli importi di retribuzione base mensili (espressi in euro lordi) sono quelli indicati nelle tabelle sotto riportate:

Aree professionali	dal 1/4/2019	dal 1/2/2020	dal 1/1/2021	dal 1/1/2022
prima	1.608,46	1.640,63	1.673,44	1.706,91
seconda	1.726,16	1.760,68	1.795,89	1.831,81
terza	2.118,46	2.160,83	2.204,04	2.248,13

Gruppi professionali		dal 1/2/2020	dal 1/1/2021	dal 1/1/2022
5°		1.643,10	1.675,97	1.709,49
4°		1.710,65	1.744,86	1.779,76
3°		1.823,76	1.860,23	1.897,44
2°		2.088,33	2.130,10	2.172,70
1°		2.263,30	2.308,56	2.354,73

Per i dipendenti delle società del Gruppo FCA assunti prima del 1° luglio 2015 e per quelli del Gruppo CNH Industrial e del Gruppo Ferrari sino alla data in cui entra in vigore il nuovo inquadramento, gli importi di retribuzione base mensile (espressi in euro lordi) dal 1/4/2019 sono quelli di seguito indicati:

- 5° gruppo prof. - prima fascia: 1.464,74
- 5° gruppo prof. - seconda fascia: 1.610,89
- 4° gruppo prof. - prima fascia: 1.642,23
- 4° gruppo prof. - seconda fascia: 1.677,10
- 3° gruppo prof. - prima fascia: 1.788,00
- 3° gruppo prof. - seconda fascia: 1.906,71
- 2° gruppo prof.: 2.047,38
- 1° gruppo prof.: 2.218,92

NOTA A VERBALE

Il gruppo di lavoro ai sensi dell'art. 1, nella definizione dei processi di armonizzazione necessari alla realizzazione dell'inquadramento FCA valido dal 1° gennaio 2020, potrà modificare i livelli retributivi sopra indicati.

Art. 6 - Superminimo individuale

Gli importi erogati alla voce superminimo individuale saranno assorbiti da futuri aumenti derivanti dalla contrattazione collettiva e in occasione di passaggi di gruppo professionale (e, per il solo 2019, di fascia) o di area professionale, se corrisposti con espressa clausola di assorbibilità.

Art. 7 - Aumenti periodici di anzianità

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso l'azienda avrà diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a una maggiorazione della retribuzione mensile in cifra fissa, pari agli importi di cui alle seguenti tabelle:

Area professionale	Importi (in euro lordi)
prima	25,05
seconda	29,60
terza	39,10

Gruppo professionale	Importi (in euro lordi)
5°	25,05
4°	26,75
3°	29,64
2°	36,41
1°	40,96

Per i dipendenti delle società del Gruppo FCA assunti prima del 1° luglio 2015 e per quelli del Gruppo CNH Industrial e del Gruppo Ferrari sino alla data in cui entra in vigore il nuovo inquadramento, gli importi in euro lordi degli aumenti periodici di anzianità per l'anno 2019 sono quelli di seguito indicati:

- 5° gruppo prof. - prima fascia: 21,59
- 5° gruppo prof. - seconda fascia: 25,05
- 4° gruppo prof.: 26,75
- 3° gruppo prof. - prima fascia: 29,64
- 3° gruppo prof. - seconda fascia: 32,43
- 2° gruppo prof.: 36,41
- 1° gruppo prof.: 40,96

Ai fini del computo dei riportati aumenti periodici a maturazione biennale, si considera un massimo di cinque bienni.

Il lavoratore che abbia conseguito, sulla base della sopra riportata disciplina, cinque aumenti periodici di anzianità, per gli ulteriori quattro anni di anzianità maturati presso l'azienda avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a un sesto aumento periodico di anzianità, con la connessa maggiorazione retributiva in cifra fissa sulla base degli importi indicati nelle tabelle di cui sopra.

Gli aumenti periodici di anzianità non debbono essere considerati agli effetti dei seguenti istituti retributivi:

- incentivo di rendimento
- incentivo di produttività
- indennità di prestazione collegata alla presenza
- indennità funzioni direttive
- indennità maneggio denaro
- tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il periodo di anzianità necessario alla maturazione degli stessi.

In caso di passaggio a gruppo o area professionale superiore il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per il gruppo o area professionale di arrivo.

Art. 8 - Incentivo di rendimento

Ai lavoratori operai che prestano la loro attività con l'assegnazione di tempi predeterminati (c.d. diretti) l'incentivo di rendimento corrisposto per le ore di effettiva attività a tempi predeterminati è fissato nelle seguenti misure:

- prima area professionale: 0,0717 euro lordi/ora;
- seconda area professionale: 0,0861 euro lordi/ora.

- 5° gruppo professionale: 0,0718 euro lordi/ora;
- 4° gruppo professionale: 0,0799 euro lordi/ora;
- 3° gruppo professionale: 0,0857 euro lordi/ora.

Per i dipendenti delle società del Gruppo FCA assunti prima del 1° luglio 2015 e per quelli del Gruppo CNH Industrial e del Gruppo Ferrari sino alla data in cui entra in vigore il nuovo inquadramento, le misure dell'incentivo di rendimento per l'anno 2019 sono quelle di seguito indicate:

- 5° gruppo professionale - prima fascia: 0,0588 euro lordi/ora;
- 5° gruppo professionale - seconda fascia: 0,0718 euro lordi/ora;
- 4° gruppo professionale: 0,0799 euro lordi/ora;
- 3° gruppo professionale - prima fascia: 0,0857 euro lordi/ora;
- 3° gruppo professionale - seconda fascia: 0,0928 euro lordi/ora.

Ai suddetti lavoratori, nelle ore in cui non prestano attività lavorativa a tempi pre-determinati, e ai lavoratori operai che non prestano strutturalmente la loro attività a tempi predeterminati (c.d. indiretti) sarà corrisposto l'importo di euro lordi/ora 0,0538 dal 5° al 3° gruppo professionale o dalla 1^a alla 2^a area professionale per ogni ora di prestazione.

Art. 9 - Indennità di prestazione collegata alla presenza

Nei casi in cui venga introdotto un diverso sistema di pause, che comporti la “monetizzazione” di parte delle pause precedentemente godute dai lavoratori addetti alle linee a trazione meccanizzata con scocche/parti di prodotto in movimento continuo, ai lavoratori interessati, che saranno addetti alle lavorazioni suddette e in forza al momento dell'entrata in vigore del nuovo regime di pause sopra indicato, tale “monetizzazione” sarà riconosciuta tramite una voce retributiva specifica denominata “indennità di prestazione collegata alla presenza”.

L'importo forfettario, da corrispondere solo per le ore di effettiva prestazione, con esclusione delle ore di inattività, della mezz'ora di mensa e delle assenze la cui copertura retributiva è per legge e/o contratto parificata alla prestazione lavorativa, è concordato, per tutti gli aventi diritto, in misura di 0,1813 euro lordi/ora per prestazioni ordinarie e per prestazioni di lavoro straordinario a giornata intera. Tale importo è stato definito dalle Parti in senso onnicomprensivo, dal momento che, in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza sugli istituti legali e/o contrattuali e pertanto il suddetto importo forfettario orario è comprensivo di tutti gli istituti legali e/o contrattuali.

Con il presente Contratto Collettivo le Parti concordano espressamente ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982 n. 297, che la suddetta voce retributiva denominata “indennità di prestazione collegata alla presenza” è da escludere dalla base di calcolo per il trattamento di fine rapporto.

L'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo viene meno nell'eventualità in cui il lavoratore sia chiamato a operare con il precedente sistema di pause o non sia più addetto a linee a trazione meccanizzata con scocche/parti di prodotto in movimento continuo, salvo il suo ripristino in caso in cui lo stesso sia richiamato a operare nelle predette condizioni.

Art. 10 - Incentivo di produttività (escluso Gruppo Ferrari)

L'incentivo di produttività è atto a misurare il contributo individuale del lavoratore alla produttività, efficienza organizzativa e competitività dell'azienda in cui opera. La sua corresponsione contribuisce a incentivare il miglioramento dei risultati di efficienza delle unità produttive a livello annuale¹, connessi all'elemento retributivo per efficienza di cui al successivo art. 11. Questo sistema di misurazione e verifica degli incrementi annuali di efficienza ha rilievo per tutti i lavoratori dei Gruppi FCA e CNH Industrial, secondo la prassi regolamentata in atto.

L'erogazione dell'incentivo sarà ragguagliata all'effettiva prestazione lavorativa dei singoli lavoratori.

L'incentivo di produttività è calcolato su base oraria con riferimento alle ore effettivamente lavorate in regime ordinario, nelle misure orarie di cui alle seguenti tabelle.

Aree professionali	Indennità oraria "incentivo di produttività" (in euro lordi/ora)
prima	0,82
seconda	0,84
terza	0,92

Gruppi professionali	Indennità oraria "incentivo di produttività" (in euro lordi/ora)
5° e 4°	0,82
3°	0,85
2°	0,87
1°	0,96

⁽¹⁾ Fermo restando che l'incremento va verificato su dato annuale, a questi fini vengono pure in considerazione gli indici mensili, che non solo concorrono necessariamente alla determinazione del dato annuale ma che, se esprimenti un miglioramento, hanno rilievo a ogni effetto.

Per i dipendenti delle società del Gruppo FCA assunti prima del 1° luglio 2015 e per quelli del Gruppo CNH Industrial sino alla data in cui entra in vigore il nuovo inquadramento, le misure orarie dell'incentivo di produttività per l'anno 2019 sono quelle di seguito indicate:

Gruppi professionali	Indennità oraria “incentivo di produttività” (in euro lordi/ora)
5° e 4°	0,82
3° - prima fascia	0,85
3° - seconda fascia e 2°	0,87
1°	0,96

Conseguentemente, a questo fine, la quota erogata mensilmente e individualmente nelle suddette misure è riconosciuta per le ore di effettiva prestazione lavorativa ordinaria consuntivate nel mese precedente.

Concorrono alla determinazione di tale emolumento:

- i periodi di “astensione obbligatoria” dal lavoro per maternità e paternità, nonché i riposi giornalieri di cui agli artt. 39 e 40 del decreto legislativo n. 151/2001;
- le ore di assenza relative alle situazioni specificatamente tutelate nel paragrafo Assenteismo dell’art. 14 del Titolo quarto del CCSL;
- le ore di assemblea retribuite, le ore di permesso sindacale e le ore per partecipazione alle riunioni degli Organi sociali dei fondi sanitari e pensionistici di cui agli artt. 6 e 7 del Titolo quarto riconosciute in applicazione del CCSL nonché le ore dei permessi per RLS di cui al capitolo Ambiente di Lavoro, art. 5 del Titolo secondo del CCSL.

Gli importi dell'incentivo di produttività, determinati sulla base dei riportati criteri, sono comprensivi di tutti gli istituti legali e/o contrattuali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ferie, festività, tredicesima mensilità, maggiorazioni corrisposte a fronte di prestazioni per lavoro straordinario, notturno o festivo con o senza riposo compensativo e pertanto detti importi non verranno considerati ai fini del trattamento economico relativo a tutti tali istituti.

Resta confermato che l'incentivo di produttività, già erogato sulla base del CCSL 7 luglio 2015, essendo volto a premiare il contributo individuale alla produttività, efficienza e competitività aziendale, è stato a suo tempo riconosciuto con il fine di contribuire a generare un miglioramento, rispetto al dato del 2014, del risultato operativo lordo fiscale complessivo delle società dei Gruppi FCA e CNH Industrial nel quadriennio di vigenza contrattuale 2015-2018, che rappresenta l'arco temporale di erogazione dell'emolumento; questo auspicato incremento del livello del risultato operativo lordo di Gruppo può dirsi senz'altro raggiunto a consuntivo, essendo l'indicato dato quadriennale sensibilmente superiore a quello del periodo d'imposta 2014, come risulta dallo specifico indicatore emergente dalle dichiarazioni dei redditi delle richiamate società.

Art. 11 - Elemento retributivo per efficienza (escluso Gruppo Ferrari)

Nell'ottica del pieno coinvolgimento delle persone nel perseguimento e raggiungimento degli obiettivi aziendali e con l'obiettivo di far partecipare direttamente tutti i dipendenti coinvolti ai risultati incrementali di produttività, qualità e redditività, nel quadro del sistema di relazioni industriali partecipative, è previsto l'elemento retributivo per efficienza, i cui indicatori relativi ai settori del Gruppo FCA e al Gruppo CNH Industrial sono dettagliati nell'Allegato tecnico n. 8 "Elemento retributivo per efficienza", i cui prospetti costituiscono tutti parte integrante del presente Contratto Collettivo.

L'Elemento retributivo per efficienza è annuale ed è calcolato sui risultati di indicatori specifici per il personale appartenente alle diverse realtà produttive dei Gruppi FCA e CNH Industrial, secondo quanto dettagliato nei Prospetti n. 1, 2 e 3 dell'Allegato tecnico n. 8, parametrati sul livello raggiunto nell'ambito del WCM (World Class Manufacturing) o WCL (World Class Logistic) - fatto salvo quanto previsto per FCA Bank. I suddetti indicatori sono definiti come segue:

- per i settori Auto, Magneti Marelli e Teksid e per il Gruppo CNH Industrial, i risultati di efficienza calcolati secondo le matrici del cost deployment del WCM;
- per il settore Comau, il risultato di due diversi parametri: i demeriti di qualità del prodotto dello stabilimento di Grugliasco e la realizzazione delle attività (milestone) dei progetti acquisiti, progettati e realizzati in ambito EMEA, correlati ai giorni di ritardo rispetto alla pianificazione di progetto consuntivati nell'esecuzione delle singole attività;
- per FCA Bank, le Net Operating Expenses delle sedi italiane delle società.

Per il personale non appartenente ai siti produttivi dei settori sopra indicati, il suddetto Elemento retributivo per efficienza è calcolato in base alla media dei risultati di efficienza produttiva/WCM-WCL degli stabilimenti interessati per il Gruppo CNH Industrial e per ciascun settore del Gruppo FCA, a eccezione delle società del settore Magneti Marelli, per le quali la suddetta media è da intendersi come riferita alla singola linea di business per la quale il personale opera, secondo le specifiche annualmente comunicate.

Per quanto concerne il personale appartenente alle altre società del Gruppo FCA non riconducibili ai settori sopra indicati, come dettagliate nell'Allegato tecnico n. 8, l'Elemento retributivo per efficienza sarà corrisposto in base alla media generale ponderata sugli organici dei settori al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Eventuali esigenze di revisione dei suddetti indicatori o nuove aree di applicazione saranno oggetto di valutazione tra le Parti.

L'Elemento retributivo annuale per efficienza è corrisposto, per quanto di spettanza, in un'unica soluzione alla fine del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, dopo aver consuntivato i risultati di efficienza produttiva/WCM-WCL o altro parametro previsto necessari per la sua valorizzazione.

REGOLE APPLICATIVE

Valorizzazione

Ai fini della valorizzazione dell'Elemento retributivo per efficienza viene utilizzata la retribuzione base annua lorda delle aree professionali dell'anno di riferimento secondo quanto di seguito specificato:

- prima area professionale (5° gruppo professionale),
- seconda area professionale (4°e 3° gruppo professionale),
- terza area professionale (2°e 1° gruppo professionale).

Condizioni di accesso

L'Elemento retributivo per efficienza viene erogato, per i ratei mensili di spettanza, ai lavoratori in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Criteri di maturazione

Per il riconoscimento dell'Elemento retributivo per efficienza sono utili i periodi di assenza con trattamento economico, conseguente alla corresponsione di retribuzione o di indennità previdenziali e assistenziali a carico degli specifici Istituti.

Il rateo mensile è considerato maturato ai relativi fini quando i periodi di servizio utile siano uguali o superiori alla metà dei giorni lavorativi del singolo mese. Nel caso in cui il periodo complessivo di servizio utile nell'anno sia uguale o superiore a un trimestre, quest'ultimo sarà comunque riconosciuto utile ai fini della corresponsione dell'Elemento retributivo per efficienza.

In caso di intervento della Cassa integrazione guadagni, ferme restando le disposizioni di legge e le indicazioni di prassi amministrativa vigenti in materia, l'Elemento retributivo per efficienza non matura per i periodi assistiti dalla CIG, indipendentemente dal tipo di intervento, ordinario, straordinario (compreso quello collegato ai contratti di solidarietà) o in deroga.

Modalità di applicazione in situazioni specifiche

- Passaggi di lavoratori tra settori/società/unità produttive

Al lavoratore che passi in corso di anno in forza ad altro settore/società/unità produttiva sarà erogato in unica soluzione l'Elemento retributivo per efficienza spettante secondo le regole definite dal presente Contratto Collettivo, determinandone proporzionalmente l'ammontare sulla base dei periodi di servizio utile presso i settori/società/unità produttive coinvolte nell'operazione e dei risultati di efficienza/WCM-WCL o altro parametro previsto relativi a tali settori/società/unità produttive.

- Distacchi

Al lavoratore distaccato sarà corrisposto l'Elemento retributivo per efficienza spettante secondo le regole definite dal presente Contratto collettivo sulla base dei valori applicati nella/e unità produttiva/e di svolgimento effettivo dell'attività lavorativa nel corso dell'anno di riferimento.

- Passaggi di area professionale contrattuale

L'Elemento retributivo per efficienza spettante secondo le regole definite dal presente Contratto collettivo sarà corrisposto tenendo conto dei ratei maturati nelle diverse aree professionali.

- Rapporti di lavoro a tempo parziale

In questi casi, l'Elemento retributivo per efficienza va riproporzionato in ragione del ridotto orario di lavoro ordinario che caratterizza questa tipologia di rapporti.

Gli importi dell'Elemento retributivo per efficienza sono stati definiti dalle Parti in senso onnicomprensivo, dal momento che, in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza sugli istituti legali e/o contrattuali, e pertanto tali importi sono comprensivi di tutti gli istituti legali e/o contrattuali.

Le Parti concordano espressamente, ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 del codice civile come modificato dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982 n. 297, che gli importi sopra indicati sono da escludere dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

L'Elemento retributivo per efficienza come sopra disciplinato si applica al personale dipendente (operai, impiegati e quadri) delle società di cui agli elenchi allegati (Prospetti n. 2 dell'Allegato tecnico n. 8) al presente Contratto collettivo quali parti integranti dello stesso.

Art. 12 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine di ogni mese mediante accredito bancario su conto corrente indicato dal lavoratore.

All'atto del pagamento della retribuzione sarà consegnato al lavoratore, o messo a sua disposizione, un prospetto retributivo predisposto nel rispetto delle vigenti disposizioni.

Art. 13 - Tredicesima mensilità

L'Azienda corrisponderà per ciascun anno al lavoratore nel mese di dicembre, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato, su base oraria, alla retribuzione globale di fatto, incluse l'indennità maneggio denaro e l'incidenza dei 30 minuti di retribuzione a titolo di intervallo per refezione non fruita di cui all'art. 10 del Titolo secondo. Per i lavoratori retribuiti con incentivo di rendimento si farà riferimento al guadagno medio orario del mese precedente ragguagliato a 173 ore.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda; in questo caso, per il solo mese di inizio o di cessazione del rapporto, la frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

La retribuzione comprensiva delle relative maggiorazioni afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo della tredicesima mensilità.

Art. 14 - Indennità maneggio denaro

Il lavoratore, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 6% della retribuzione base del gruppo professionale o area professionale di appartenenza. L'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo viene meno nell'eventualità in cui il lavoratore non sia più addetto a mansioni che consistano nel maneggio denaro per riscossioni e pagamenti.

Art. 15 - Ristorazione aziendale

Confermando le modalità di erogazione del servizio in atto nei singoli stabilimenti, sedi ed enti delle Società interessate all'applicazione del presente Contratto Collettivo e non intendendo introdurre obblighi generalizzati di predisporre un servizio di ristorazione aziendale, si conviene di definire una disciplina organica e omogenea del trattamento ove presente a livello aziendale o di stabilimento.

I lavoratori fruiranno di un servizio di ristorazione di tipo fresco tradizionale, in appositi locali attrezzati per la distribuzione e la consumazione dei pasti.

Il prezzo del pasto a carico del lavoratore è fissato nella misura in atto alla firma del presente Contratto Collettivo e viene incrementato dall'Azienda a partire dal mese di febbraio di ciascun anno sulla base della variazione dei prezzi al consumo accertata dall'Istat.

In particolare, l'incremento è calcolato nel mese di gennaio con decorrenza dal 1° febbraio di ciascun anno, tenendo conto dell'indice medio di incremento del costo della vita (utilizzato per la rivalutazione del TFR) registrato al 31 dicembre dell'anno precedente, con arrotondamento al secondo decimale superiore se il terzo è pari o superiore a 5 o inferiore se il terzo è inferiore a 5. In altri termini, il prezzo del pasto va fissato al centesimo di euro superiore se l'applicazione della variazione in aumento dell'indice Istat porta ad un valore dei millesimi pari o superiore a 5 o al centesimo di euro inferiore, se il valore dei millesimi risulta inferiore a 5. Il prezzo del pasto rivalutato viene comunicato ai lavoratori tramite specifico comunicato affisso in bacheca.

Ai lavoratori che non consumano il pasto non sarà erogata alcuna indennità sostitutiva, mentre la computabilità del valore della mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge (cosiddetta "indennità di mensa") avverrà sulla base del valore convenzionale, per ogni pasto fruito, di euro lordi 0,0129 fissato dal D.P.R. 14 luglio 1960, n. 1026.

Nessuna indennità sostitutiva spetta ai lavoratori che prestino servizio presso sedi le cui dimensioni non consentano la predisposizione di uno specifico servizio per la ristorazione aziendale, oltre che per il personale operante sul terzo turno. A livello aziendale potrà essere valutata tra la Direzione aziendale e il Consiglio delle RSA, anche in sede di Commissione Servizi Aziendali, ove prevista e costituita, la possibilità di predisporre un servizio alternativo in forma di sacchetto freddo, oppure di convenzione con locali esterni per la ristorazione oppure, infine, di ticket restaurant, fermo restando in ogni caso il prezzo del pasto a carico del lavoratore nella misura sopra definita.

Resta confermato che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dall'Azienda non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 c.c. né degli altri istituti contrattuali e di legge.

Titolo Quarto

Disciplina del rapporto individuale di lavoro

- Art. 1. Assunzione
- Art. 2. Periodo di prova
- Art. 3. Documenti, residenza e domicilio
- Art. 4. Lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria
- Art. 5. Particolari tipologie contrattuali

Welfare aziendale

- Art. 6. Previdenza complementare
- Art. 7. Assistenza sanitaria integrativa
- Art. 8. Cariche sociali e permessi per la partecipazione alle riunioni degli Organi sociali dei Fondi e degli Enti bilaterali
- Art. 9. Trasporti e mobilità
- Art. 10. Conto Welfare
- Art. 11. Genitorialità

Formazione

- Art. 12. Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF)
- Art. 13. Piani formativi

Assenze, permessi e tutele

- Art. 14. Trattamento in caso di malattia e di infortunio
- Art. 15. Assenze a vario titolo
- Art. 16. Diritto allo studio, formazione professionale, lavoratori studenti e congedi per la formazione
- Art. 17. Permessi per eventi e cause particolari
- Art. 18. Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari

Rapporti in azienda

- Art. 19. Rapporti in azienda
- Art. 20. Divieti
- Art. 21. Visite di inventario e di controllo
- Art. 22. Provvedimenti disciplinari
- Art. 23. Ammonizioni scritte, multe e sospensioni
- Art. 24. Licenziamenti per mancanze
- Art. 25. Sospensione cautelare non disciplinare

Risoluzione del rapporto di lavoro

- Art. 26. Preavviso di licenziamento e di dimissioni
- Art. 27. Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro e altri connessi adempimenti
- Art. 28. Trattamento di fine rapporto

Disciplina del rapporto individuale di lavoro

Art. 1 - Assunzione

L'assunzione dei lavoratori è fatta in conformità alle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'Azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

- 1) la tipologia del contratto di assunzione;
- 2) la data di inizio del rapporto di lavoro, se si tratta di rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato e, in quest'ultimo caso, la sua durata;
- 3) la sede di lavoro in cui presterà la sua opera;
- 4) l'area professionale/il gruppo professionale ed eventuale fascia della classificazione cui viene assegnato, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro e la retribuzione;
- 5) la categoria giuridica di appartenenza, per i soli fini previsti dalla legislazione vigente (compresa quella riguardante l'assicurazione malattia e il congedo matrimoniale);
- 6) l'indicazione dell'applicazione del presente Contratto Collettivo di lavoro;
- 7) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 8) le condizioni connesse alla tipologia del contratto di assunzione e tutte le altre eventuali condizioni concordate.

Al lavoratore saranno consegnati, oltre a una copia del presente Contratto Collettivo di lavoro, i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, i moduli riguardanti l'iscrizione ai fondi pensionistici e sanitari previsti e ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge.

Al lavoratore sarà altresì fornita adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate.

Art. 2 - Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

Gruppi professionali / Aree professionali	Durata ordinaria
1 ^a area professionale / 5° gruppo professionale	1 mese e ½
2 ^a area professionale / 4° e 3° gruppo professionale	3 mesi
3 ^a area professionale / 1° e 2° gruppo professionale	6 mesi

I periodi di prova sopra indicati saranno riproporzionati per i contratti a tempo parziale (part-time verticale) sulla base della ridotta entità della prestazione lavorativa, fino a un massimo di 6 mesi.

Art. 3 - Documenti, residenza e domicilio

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà:

- presentare i seguenti documenti:

- a) carta di identità o altro idoneo documento di riconoscimento in corso di validità;
- b) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto (codice fiscale/ tessera sanitaria);
- c) certificato di residenza di data non anteriore a 3 mesi o, per i lavoratori extracomunitari, permesso di soggiorno in corso di validità.

- comunicare in forma scritta:

- a) recapito telefonico;
- b) coordinate bancarie;
- c) eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza.

Nei limiti di cui all'art. 8 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, il datore di lavoro potrà richiedere il certificato penale del lavoratore.

Il datore di lavoro dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti dei dati forniti al datore di lavoro all'atto dell'assunzione.

Art. 4 - Lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria

Il lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria è regolato dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 5 - Particolari tipologie contrattuali

A) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE E DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

Le Parti, sulla base delle vigenti disposizioni di legge, convengono la disciplina dell'apprendistato professionalizzante e di alta formazione e ricerca nei termini in dettaglio indicati nell'ambito dello specifico Allegato n. 7 "Disciplina dell'Apprendistato professionalizzante e di alta formazione e ricerca" che costituisce parte integrante del presente Contratto Collettivo di lavoro.

B) PART-TIME

Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e di un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. Il rapporto di lavoro a orario ridotto potrà essere di tipo orizzontale, verticale o misto.

Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale giornaliero, ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; in tale ultimo caso e nel caso in cui il part-time verticale comprenda i giorni del fine settimana, l'attivazione sarà oggetto di esame preventivo con il Consiglio delle RSA.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso saranno indicati, oltre a quanto previsto dall'art. 1 del presente Titolo, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dalle norme vigenti, nonché le altre condizioni eventualmente definite a livello individuale.

Conformemente a quanto previsto dalla disciplina vigente, possono essere concordate clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, nel rispetto di quanto di seguito previsto. In tali casi il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso uno specifico atto scritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente del Consiglio delle RSA o, in assenza, a livello territoriale, da un rappresentante delle OO.SS. stipulanti il presente Contratto Collettivo.

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del comma precedente deve essere esercitata dal datore di lavoro con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.

Nel caso di variazione della collocazione temporale della prestazione, al lavoratore sarà corrisposta, per le ore oggetto di modifica, una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva pari al 15% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa è consentita per una quantità annua non superiore al 25% della normale prestazione annua a tempo parziale e, per le ore di lavoro prestate in aumento, dovrà essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva pari al 15% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il lavoratore che abbia aderito a tali clausole, previa comunicazione scritta da presentare con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi e corredata da adeguata documentazione, è esonerato dal relativo adempimento nei seguenti casi sopravvenuti e per il periodo di tempo in cui essi sussistano:

- altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari definiti, incompatibili con le variazioni di orario;
- necessità di assistere genitori, coniuge, convivente o parte dell'unione civile, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni;
- partecipazione a un corso di studio per il conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea la cui frequenza sia incompatibile con le variazioni di orario;
- necessità di sottoporsi, in orari non compatibili con le variazioni pattuite, a terapie o cicli di cura;
- altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate e come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra la Direzione aziendale e il Consiglio delle RSA, ovvero in sede territoriale tra le OO.SS. stipulanti questo Contratto Collettivo, ovvero tra l'Azienda e il lavoratore interessato.

L'applicazione di tali clausole per gruppi omogenei di lavoratori sarà oggetto di informazione preventiva al Consiglio delle RSA.

È consentito il lavoro supplementare, previa autorizzazione del responsabile aziendale, fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità annua non superiore al cinquanta per cento della normale prestazione annua a tempo parziale ed è compensato con una maggiorazione onnicomprensiva del 15% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Per le prestazioni eventualmente eccedenti detto limite annuo la maggiorazione complessiva sarà pari al 20%.

Per lo svolgimento di eventuali prestazioni lavorative straordinarie si applica la disciplina di cui al Titolo secondo del presente Contratto Collettivo, ferma restando la necessaria autorizzazione preventiva da parte del responsabile aziendale.

I lavoratori affetti da patologie gravi (quali, a titolo esemplificativo, ictus e infarto), che richiedono terapie salvavita che comportino una discontinuità nella prestazione lavorativa o una ridotta capacità lavorativa certificata dalla struttura sanitaria pubblica territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno previa richiesta del lavoratore.

L'Azienda, fino al limite del quattro per cento del personale in forza a tempo pieno ovvero del due per cento nelle aziende fino a 100 dipendenti, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

1. necessità di assistere genitori, coniuge, convivente o parte dell'unione civile, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap;
2. necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni;
3. necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
4. necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta del lavoratore per le suddette motivazioni, le medesime costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole elastiche.

I casi di cui ai punti 1 e 2 hanno la priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'Azienda in relazione all'infungibilità o allo scostamento dalla suddetta percentuale sarà svolto un confronto con il Consiglio delle RSA per individuare un'ideale soluzione.

Nelle ipotesi che non rientrano nei casi precedentemente indicati e fino al limite massimo complessivo del cinque per cento del personale in forza a tempo pieno, l'Azienda valuterà l'accoglimento della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative. L'Azienda, su richiesta del Consiglio delle RSA o di un suo componente, informerà il medesimo sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a sei mesi e superiore a ventiquattro mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro quarantacinque giorni dalla richiesta.

In caso di adozione di una struttura dell'orario di lavoro articolata su più turni giornalieri la concessione del part-time, nel rispetto delle esigenze organizzative e operative dell'unità produttiva in cui opera il lavoratore interessato, terrà conto della collocazione temporale e della durata della prestazione lavorativa.

L'Azienda comunicherà annualmente al Consiglio delle RSA i dati a consuntivo sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e sulle richieste di trasformazione a part-time da parte di lavoratori assunti a tempo pieno, fatta salva la possibilità per il Consiglio delle RSA di richiedere momenti di confronto e approfondimento su problematiche specifiche.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative.

C) CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Per quanto concerne il contratto di lavoro a tempo determinato si richiamano le disposizioni legislative vigenti in materia, salvo quanto di seguito previsto.

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, la trasformazione del secondo contratto in contratto a tempo indeterminato, di cui all'art. 21, comma 2, decreto legislativo n.81/2015 non troverà applicazione nel caso in cui, nei dieci giorni che precedono o seguono la scadenza del termine apposto al primo contratto a termine, intervenga una delle seguenti ipotesi:

- a) avvio di una nuova lavorazione o produzione;
- b) introduzione di nuove macchine o impianti di rilevante importanza;
- c) sostanziali variazioni del processo produttivo o del ciclo di lavorazione;
- d) temporanei incrementi dei volumi produttivi.

Il numero dei lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato potrà eccedere i limiti percentuali previsti dalla legge nell'ambito di specifiche intese siglate a livello locale con il Consiglio delle RSA, fatta salva in ogni caso l'esenzione da limiti quantitativi della somministrazione di lavoro a tempo determinato delle specifiche categorie di lavoratori di cui all'ultimo periodo del comma 2 dell'art. 31 del decreto legislativo n.81/2015 e successive modificazioni.

PREMESSA

Considerata l'ampiezza e la rilevanza delle forme di tutela e assistenza in essere e condivisa la volontà di favorire il benessere personale del lavoratore sia all'interno dell'azienda che nell'ambito della sua condizione familiare e sociale, si conviene di proseguire l'attività di riesame e valorizzazione del patrimonio esistente, adeguandone le caratteristiche alle mutate esigenze sociali, nella prospettiva di implementare nuove forme di protezione sociale atte a garantire la massima efficacia alle tutele.

Nel presente Contratto Collettivo si intende pertanto valorizzare le molteplici forme esistenti: a questo scopo opera la Commissione Welfare aziendale con i compiti di cui al Titolo primo, anche con riguardo al possibile sviluppo di opportune forme di bilateralità di cui le Parti si riconoscono soggetti a pieno titolo.

Art. 6 - Previdenza complementare

La copertura delle prestazioni concernenti la previdenza complementare è assicurata tramite l'adesione al fondo Cometa e, per i lavoratori in possesso della qualifica aziendale di "Professional" ("Quadri" per il Gruppo Ferrari), l'adesione al Fondo Pensione Quadri e Capi Fiat. È fatta salva l'adesione a eventuali fondi pensione territoriali.

La contribuzione per il fondo pensione Cometa e per il Fondo Pensione Quadri e Capi Fiat è stabilita dalla contrattazione aziendale, come da Allegato n. 9.

L'Azienda, al fine di assicurare la massima consapevolezza sull'importanza della previdenza complementare, fornisce ai lavoratori, all'atto dell'assunzione, la modulistica per l'adesione con le principali informazioni utili.

Art. 7 - Assistenza sanitaria integrativa

L'Assistenza sanitaria integrativa contrattuale è assicurata dal FASIF - Fondo integrativo del Servizio sanitario nazionale.

FASIF opera attraverso più livelli di prestazioni e connesse contribuzioni a favore dei dipendenti delle società appartenenti al Gruppo FCA, al Gruppo CNH Industrial e ad altre società che aderiscono o aderiranno al FASIF.

FASIF opera fornendo gratuitamente e obbligatoriamente un piano di assistenza sanitaria di base (AB) alla generalità dei dipendenti. Detto programma è finanziato attraverso una contribuzione a esclusivo carico delle società.

FASIF opera inoltre fornendo più piani di assistenza sanitaria completa (AC) a coloro che, oltre che iscritti obbligatoriamente all'AB, aderiscono volontariamente al FASIF stesso, con attivazione della contribuzione a carico di entrambe le Parti e con il conseguente accesso ai diritti elettorali attivi e passivi in ordine all'elezione degli Organi sociali.

La contribuzione, l'organizzazione e le regole di funzionamento del Fondo sono stabilite nell'accordo 11 marzo 2019 (Allegato n. 10), nonché dettagliatamente disciplinate dallo Statuto e dal Regolamento Operativo del Fondo.

L'Azienda, al fine di assicurare la massima consapevolezza sull'importanza dell'assistenza sanitaria integrativa, fornisce ai lavoratori, all'atto dell'assunzione, la modulistica per l'adesione con le principali informazioni utili.

Art. 8 - Cariche sociali e permessi per la partecipazione alle riunioni degli Organi sociali dei Fondi e degli Enti bilaterali

Al lavoratore eletto o nominato nell'ambito degli Organi sociali dei Fondi di cui agli articoli precedenti, dell'Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS), dell'Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF) o di eventuali altri Organismi bilaterali costituiti nell'ambito del presente Contratto Collettivo, nessun ulteriore compenso sarà dovuto.

Al lavoratore suddetto spettano permessi volti a consentirne la partecipazione alle riunioni da detti Organi regolarmente indette. Ciascuna società cui si applica il presente Contratto Collettivo riconosce pertanto permessi retribuiti coincidenti con il tempo necessario allo svolgimento della riunione e all'eventuale relativo viaggio, fino a un massimo di otto ore giornaliera.

La concessione dei permessi sarà subordinata alla presentazione al competente ente Human Resources della regolare e tempestiva convocazione delle riunioni per la partecipazione alle quali gli stessi sono strettamente finalizzati.

Il rimborso delle eventuali spese di viaggio avverrà previa autorizzazione e su presentazione di giustificativi, nei limiti delle prassi aziendali in atto.

Art. 9 - Trasporti e mobilità

È condivisa la volontà di riconoscere ampia attenzione ai problemi relativi agli spostamenti casa-lavoro, che hanno rilevanti effetti sull'equilibrio complessivo del benessere del lavoratore e sulla sua possibilità di conciliare esigenze e tempi di vita e di lavoro.

A questo proposito si conferma quanto a oggi in essere in ordine a servizi di trasporto messi a disposizione dei lavoratori tramite specifiche convenzioni o accordi con le società di trasporto locale, intendendo sviluppare l'analisi e l'elaborazione di proposte modificative o integrative all'interno della Commissione Servizi Aziendali, insieme con il Mobility Manager aziendale e con le strutture specificamente dedicate e d'intesa con gli Enti locali e le società di gestione dei trasporti operanti su ciascun territorio.

Esprimendo apprezzamento per esperienze maturate in casi specifici, sarà valutata, a livello aziendale e/o di singolo stabilimento, la possibilità di migliorare, senza oneri aggiuntivi per l'Azienda, l'offerta di servizi utili per la copertura del tragitto casa-lavoro, favorendo l'implementazione di programmi di car pooling secondo modalità e nei tempi che saranno specificamente valutati e decisi, avuto riguardo alle condizioni operative esistenti nel territorio, d'intesa con Enti locali e società di trasporto pubblico.

Art. 10 - Conto Welfare

Nel quadro delle vigenti disposizioni in materia fiscale previste per i premi di risultato contrattuali a cui sia applicabile l'imposta sostitutiva del 10% nelle società dei Gruppi FCA e CNH Industrial che applicano il presente Contratto Collettivo è attivo un programma annuale di *flexible benefits* articolato come segue.

I lavoratori che abbiano titolo per percepire l'incentivo di produttività di cui all'art. 10 del Titolo terzo del presente Contratto Collettivo potranno chiedere la corresponsione nella forma di beni e servizi del "paniere welfare" di una quota di tale emolumento, il cui pagamento è previsto nei mesi da marzo a novembre, nella misura alternativa di euro 250, 400, 800 o 1200.

In aggiunta alla corresponsione nella forma di beni e servizi del "paniere welfare" della prescelta quota di incentivo di produttività, i lavoratori che abbiano titolo per percepire l'elemento retributivo per efficienza di cui all'art. 11 del Titolo terzo del presente Contratto Collettivo potranno chiedere la corresponsione nella forma di beni e servizi del "paniere welfare" anche dell'intero valore di tale emolumento o di una quota dello stesso nella misura alternativa di euro 300 o 600.

In ogni caso il valore delle suddette quote retributive fruibile in beni e servizi welfare non potrà eccedere l'importo individualmente spettante sulla base delle misure e dei criteri di calcolo contrattualmente definiti per ciascuno dei due istituti retributivi sopra indicati e dovrà mantenersi entro l'ammontare definito in materia dalla legislazione fiscale tempo per tempo vigente.

Ai lavoratori che opteranno per la possibilità sopra citata, le suddette quote retributive percepite in beni e servizi welfare saranno corrisposte senza applicazione di oneri fiscali e contributivi.

Il conseguente ammontare individualmente spettante sarà inoltre incrementato attraverso un ulteriore apporto a carico dell'azienda pari al 10% del valore dei beni e servizi welfare fruiti dal singolo dipendente, erogabile esclusivamente sotto forma di beni e servizi welfare, parimenti non soggetto a oneri fiscali e contributivi.

L'Azienda, derogando in modo specifico a quanto stabilito dall'art. 28, comma 5, del presente Titolo, quale condizione di miglior favore per i dipendenti interessati, considererà utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto la parte di incentivo di produttività corrisposta attraverso beni e servizi.

I lavoratori che intendono aderire al programma annuale di *flexible benefits* dovranno esprimere la loro volontà in tal senso attraverso il portale Conto Welfare, indicando sullo stesso le somme che intendono percepire nella forma di beni e servizi welfare secondo quanto sopra definito; a tal fine l'Azienda definirà annualmente il periodo di calendario all'interno del quale tale facoltà potrà essere esercitata.

A seguito dell'adesione al programma, l'Azienda attiverà per ogni lavoratore interessato un conto welfare individuale, consultabile attraverso l'utilizzo di specifiche credenziali individuali sulla piattaforma informatica all'uopo predisposta.

Le quote retributive destinate a beni e servizi welfare individualmente spettanti, con il menzionato apporto aziendale aggiuntivo, verranno accreditate sul conto welfare individuale con le seguenti modalità:

- a) l'Azienda, alla scadenza retributiva relativa al mese di marzo, accrediterà sul conto welfare del dipendente che ne faccia richiesta, a titolo di anticipo e in un'unica soluzione, un importo pari alle quote di incentivo di produttività relative a tre mesi, calcolate sulle ore teoriche lavorative;
- b) le quote di incentivo di produttività individualmente dovute, destinate a beni e servizi welfare, saranno accreditate sul conto secondo le tempistiche previste dall'art. 12 del Titolo terzo del presente Contratto Collettivo per la corresponsione della retribuzione, al netto dell'eventuale importo anticipato dall'Azienda in base alle previsioni del punto a);

- c) la quota dell'elemento retributivo per efficienza individualmente dovuta, eventualmente destinata dal lavoratore a beni e servizi welfare, sarà accreditata sul conto alla fine del mese di febbraio secondo quanto stabilito dall'art. 11 del Titolo terzo del presente Contratto Collettivo;
- d) l'apporto aziendale aggiuntivo del 10% sarà messo a disposizione del dipendente sul conto in occasione della maturazione delle quote dei suddetti elementi retributivi individualmente dovute, secondo le tempistiche rispettivamente previste per la corresponsione delle stesse.

Qualora l'ammontare delle quote retributive maturate dal dipendente nel periodo da febbraio a novembre dell'anno di riferimento ecceda l'importo destinabile al programma welfare indicato dal dipendente all'atto dell'adesione secondo quanto definito nel presente articolo, l'eccedenza sarà liquidata secondo le normali regole contrattuali con applicazione degli oneri fiscali e contributivi legalmente previsti.

Nel caso in cui il dipendente che abbia richiesto la corresponsione dell'anticipo non maturi nel corso dell'anno quote di incentivo di produttività sufficienti a coprire l'importo inizialmente messo a disposizione dall'Azienda in base alle previsioni del punto a), l'Azienda procederà comunque, al termine dell'anno o, se anteriore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, a effettuare il recupero, per quanto non maturato, dell'anticipo corrisposto, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

La tipologia dei beni e servizi che compongono il "paniere welfare" messo a disposizione dei dipendenti è descritta in calce al presente articolo; il "paniere welfare" potrà essere integrato e/o modificato dall'Azienda, sentita la Commissione Welfare, nell'ambito delle suddette tipologie, in base all'evoluzione delle opportunità offerte dal mercato e da eventuali modifiche legislative. Alcuni beni e servizi del "paniere welfare" potranno essere messi a disposizione dei lavoratori in modalità rimborsuale: in tal caso il lavoratore interessato potrà ottenere il rimborso presentando copia delle ricevute fiscali e/o delle certificazioni necessarie a dimostrare la fruizione della prestazione e il corrispondente esborso sostenuto.

Il lavoratore aderente, consultata la propria disponibilità sul conto welfare individuale, potrà procedere alla destinazione della stessa, anche in più soluzioni, ai beni e servizi previsti dal "paniere welfare" attraverso le apposite sezioni della piattaforma informatica che, nel rispetto della normativa vigente, indicheranno per le diverse opzioni la modalità di fruizione prevista (acquisto, voucher, rimborso su presentazione dei giustificativi di spesa, versamento contributivo). All'esito della destinazione, il conto welfare del dipendente sarà decurtato della somma corrispondente e i beni/servizi scelti saranno messi a disposizione del dipendente con la modalità prevista per ognuno di essi: al riguardo si precisa che, in caso di rimborso, l'importo relativo alle pratiche accolte sarà corrisposto al dipendente tramite accredito bancario alla prima scadenza retributiva utile.

Ferma restando la necessità che il dipendente provveda alla suddetta destinazione entro il 30 novembre dell'anno di riferimento, la fruizione dei beni e dei servizi scelti potrà avvenire, nei tempi definiti dal lavoratore, entro e non oltre i dodici mesi successivi alla sopra indicata destinazione.

Gli eventuali importi residui presenti sul conto welfare individuale al 30 novembre e non ancora convertiti in beni e servizi saranno accreditati integralmente, alla prima scadenza contributiva utile e comunque entro il termine dell'anno fiscale di riferimento, sulla posizione individuale del dipendente interessato presso il fondo pensione integrativo al quale aderisce che rientri tra quelli riportati in calce al presente articolo. Nel caso in cui il dipendente non sia titolare di una posizione presso uno dei suddetti fondi di previdenza complementare, gli eventuali importi residui saranno liquidati, al netto dell'apporto aziendale aggiuntivo come sopra regolato, unitamente alle competenze del mese di dicembre, con applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge.

Per il dipendente che abbia aderito al programma welfare aziendale destinando allo stesso una quota dell'incentivo di produttività almeno pari a 400 euro e che abbia già fruito di beni e servizi del "paniere welfare" per un valore non inferiore a 250 euro è fatta salva la facoltà di interrompere in corso d'anno - a partire dal mese di maggio - la destinazione al conto welfare individuale degli importi non ancora conferiti allo stesso, esprimendo la propria volontà in tal senso tramite il portale Conto Welfare, seguendo le indicazioni ivi riportate. In questo caso le quote retributive destinabili al conto welfare individuale in base alle previsioni del presente articolo non ancora corrisposte saranno liquidate nel prospetto paga del mese di competenza, con applicazione degli oneri fiscali e contributivi come da normativa vigente, mentre gli eventuali importi residui presenti sul conto welfare del lavoratore alla fine del mese nel quale è stata comunicata la suddetta volontà, unitamente all'apporto aziendale aggiuntivo, resteranno a disposizione del lavoratore sul conto welfare individuale e saranno regolati secondo le previsioni del presente articolo.

Nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, il valore dei beni e servizi ancora eventualmente presente sul conto welfare del lavoratore e corrispondente a quote spettanti dell'incentivo di produttività o dell'elemento retributivo per efficienza verrà liquidato, unitamente alle altre competenze di fine rapporto, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge, comunque al netto dell'eventuale apporto aziendale aggiuntivo.

In caso di mancata adesione al programma il dipendente non avrà diritto all'apporto aziendale aggiuntivo e le quote retributive individualmente spettanti continueranno a essere erogate nella misura, nelle modalità e nei termini previsti dal presente Contratto Collettivo e assoggettate a imposte e contributi come per legge.

Al fine di garantire a ciascun dipendente la conoscenza dei contenuti del programma Conto Welfare, indispensabile all'esercizio di una scelta consapevole, l'Azienda predisporrà annualmente idonea comunicazione sull'intranet aziendale e renderà disponibile l'opportuno materiale informativo presso le singole unità produttive. Sarà comunque messo a disposizione dei dipendenti aderenti uno specifico servizio di assistenza per tutta la durata del programma.

L'attuazione della disciplina di cui al presente articolo sarà oggetto di monitoraggio condiviso in sede di Commissione Welfare nazionale; in quest'ottica, le Commissioni Servizi Aziendali attive nelle singole unità produttive potranno segnalare alla Commissione Welfare eventuali punti di attenzione e miglioramento emersi in sede locale.

TIPOLOGIA DEI BENI E DEI SERVIZI - DI CUI ALL'ART. 51, COMMA 2 E ULTIMO PERIODO DEL COMMA 3, DEL TUIR - CHE COMPONGONO IL "PANIERE WELFARE"

- Contributi di assistenza sanitaria da versare al fondo contrattuale di assistenza sanitaria (FASIF) o ad altra cassa sanitaria autorizzata, anche se eccedenti il massimale annuo complessivo contributivo di legge
- Contributi da versare ai fondi contrattuali di previdenza complementare (COMETA e Fondo Pensione Quadri e Capi Fiat) nonché, ove presenti, ai fondi pensione territoriali Laborfonds e Solidarietà Veneto, anche se eccedenti il massimale annuo complessivo contributivo di legge
- Somme, servizi e prestazioni per la fruizione, da parte dei familiari del dipendente*, di servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare (quali asili nido, scuole materne, scuole primarie/secondarie, università e master), compresi i servizi integrativi e di mensa a essi connessi
- Opere e servizi con finalità di educazione/istruzione (quali libri di testo, corsi di inglese, corsi non professionali), ricreazione (quali abbonamenti sportivi, cinema, skipass, quotidiani, viaggi), assistenza sociale, anche sotto forma di buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting

* I familiari del dipendente sono:

- il coniuge non legalmente ed effettivamente separato;
- i figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, o, in loro mancanza, i discendenti prossimi;
- i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi;
- gli adottanti;
- i generi e le nuore;
- il suocero e la suocera;
- i fratelli e le sorelle germani o unilaterali.

- Somme e prestazioni per la fruizione di servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti del dipendente** (quali badanti)
- Voucher che consentono l'acquisizione di beni e di servizi (quali buoni carburante o spesa) complessivamente di valore normale non superiore nell'anno a euro 258,23
- Somme per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari***.

Art. 11 - Genitorialità

Nell'ottica di offrire specifico supporto ai lavoratori dipendenti madri o padri (anche affidatari e adottivi) in tema di genitorialità, è attivo un programma di e-learning, predisposto e aggiornato da parte aziendale, fruibile attraverso specifica piattaforma informatica anche da remoto, che consente di avere una migliore conoscenza di tutti gli istituti previsti e di tutte le tutele/opportunità garantite dalle vigenti norme di legge e dal presente Contratto Collettivo, concernenti i genitori lavoratori. L'iniziativa è inoltre finalizzata a migliorare l'utilizzo degli istituti a disposizione, in modo da agevolare la conciliazione dei tempi del lavoro con quelli della gestione familiare, nonché a consentire un più agevole reinserimento al lavoro al termine del periodo di congedo per maternità/paternità.

** I familiari anziani sono quelli che hanno compiuto i 75 anni di età; i familiari non autosufficienti sono quelli non in grado di compiere gli atti della vita quotidiana (quali, a esempio, assumere alimenti, espletare funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti) e quelli che necessitano di sorveglianza continuativa. Lo stato di non autosufficienza deve risultare da certificazione medica.

*** I familiari del dipendente sono quelli richiamati nella nota (*) il cui reddito complessivo annuo non sia superiore al limite di legge ai fini della non concorrenza alla formazione del reddito.

PREMESSA

Condividendo il valore strategico della formazione ai fini dell'aggiornamento e sviluppo professionale del personale tutto, con riguardo sia alle competenze tecniche che ai comportamenti organizzativi, si afferma la volontà comune di sviluppare iniziative congiunte, in coerenza con i modelli organizzativi della formazione continua.

A questo proposito le Parti convengono sull'opportunità di dare continuità all'adesione a Fondimpresa, favorendo ogni qual volta sia possibile iniziative condivise di formazione congiunta, con l'obiettivo comune di massimizzarne l'efficacia.

FCA, CNH Industrial e Ferrari, in nome proprio e in nome e per conto di tutte le società che fanno loro capo, confermano la volontà di versare a Fondimpresa il contributo dello 0,30% istituito dall'art. 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978 n. 845 e successive modificazioni, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma primo, lett. a, dello Statuto di Fondimpresa per le aziende che, benché non associate a Confindustria, liberamente scelgano di aderire al fondo paritetico interprofessionale.

Si conviene di valutare l'opportunità di definire, sulla base dell'attuale contribuzione, anche alla luce dell'eventuale evoluzione del quadro normativo, la continuità dell'adesione a Fondimpresa.

Art. 12 - Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF)

Le Parti considerano l'esperienza specialistica in materia di salute e sicurezza sviluppata in sede di Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS) di cui al capitolo "Ambiente di Lavoro" del Titolo secondo del presente Contratto Collettivo un valido parametro di riferimento in termini metodologici ai fini dello sviluppo e implementazione di comportamenti coerenti con i livelli di consapevolezza, responsabilità e coinvolgimento dei singoli lavoratori richiesti dalle logiche del WCM. Al riguardo tale esperienza ha costituito una base utile per l'attivazione di un Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF), competente anche in materia di apprendistato, secondo quanto definito dall'intesa di attivazione del 26 marzo 2018, recepita insieme al Regolamento dall'Allegato n. 6 del presente Contratto Collettivo, nonché dalla specifica disciplina di cui all'allegato n. 7 del presente Contratto Collettivo.

Art. 13 - Condivisione dei piani formativi

Le Parti attribuiscono in modo permanente all'OPAF la condivisione dei piani formativi sviluppati all'interno di Fondimpresa che interessino la generalità o gruppi omogenei di lavoratori di uno o di entrambi i Gruppi, anche avuto riferimento a singoli settori o a società con unità produttive site in regioni diverse, delegando a tal fine i propri rappresentanti all'interno dell'Organismo; al riguardo l'OPAF, come definito nell'intesa di attivazione del 26 marzo 2018, curerà la comunicazione dell'accordo di condivisione ai rappresentanti aziendali e sindacali delle unità produttive/organizzative interessate, che potrà essere oggetto di specifico incontro di approfondimento su richiesta del Consiglio delle RSA. Le Parti si riservano comunque la facoltà di sottoscrivere direttamente i piani formativi di cui al presente comma, attraverso una comunicazione scritta congiunta, da far pervenire in tempo utile all'OPAF.

Resta inteso che la condivisione dei piani formativi sviluppati all'interno di Fondimpresa che coinvolgono singole unità produttive/organizzative dovrà essere effettuata dal Consiglio delle RSA operante nell'unità produttiva/organizzativa cui si riferisce il piano e, in mancanza di questo, dalle segreterie territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo, anche nell'ambito dell'eventuale Organismo paritetico locale.

Art. 14 - Trattamento in caso di malattia e di infortunio

INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, il quale deve informare la Direzione per i provvedimenti del caso.

Qualora l'infortunio accada al lavoratore in lavori fuori stabilimento/sede di lavoro, la denuncia verrà fatta al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal successivo paragrafo "Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro" del presente articolo.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

- a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- b) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale un'integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato secondo quanto previsto dai soli commi 27 e 28 del paragrafo "Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro" del presente articolo e a esclusione di quanto previsto ai commi 29, 30 e 31, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

Titolo Quarto

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente la scadenza di cui sopra, il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Per gli infortuni sul lavoro verificatisi in azienda, fatto salvo quanto previsto nella Nota a verbale e secondo le procedure previste dall'Ente assicurativo competente, sarà garantita al lavoratore assente l'erogazione delle spettanze come avviene per il trattamento economico di malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente assicurativo vengono liquidate direttamente all'Azienda.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento/sede di lavoro per la ripresa del lavoro.

Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti a) e b) non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'infortunio sul lavoro sospende il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti e agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nello stabilimento/sede di lavoro.

L'assenza per malattia professionale o infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

NOTA A VERBALE

In caso di infortunio e di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente Contratto Collettivo e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso al lavoratore il trattamento globale più favorevole.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'Azienda entro il primo giorno di assenza.

Per le assenze verificatesi nei primi 90 giorni di svolgimento del rapporto di lavoro, i nuovi assunti, entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza, devono comunicare all'Azienda il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

In tutti i casi di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia e in particolare nel caso in cui il medico non proceda all'invio on-line del certificato (come, ad esempio, nell'ipotesi di impossibilità di invio telematico o di certificati e attestati rilasciati dalle strutture ospedaliere in sede di pronto soccorso/ricovero), il lavoratore è tenuto a richiedere al medico di base o alla struttura sanitaria l'attestazione con la prognosi in forma cartacea e a recapitarla all'Azienda, entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza, fermo restando l'avviso all'Azienda di cui al primo comma entro il primo giorno di assenza.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'Azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici secondo le modalità di cui ai tre precedenti commi.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette (avviso all'Azienda e, ove previsti, comunicazione del protocollo identificativo e recapito del certificato), salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a disposizione nel domicilio comunicato al datore di lavoro, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni compresi i domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.

Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi, eccezionali motivi familiari, comunicati preventivamente, salvo casi di forza maggiore, all'Azienda e successivamente documentati.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'Azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Le assenze e le inosservanze di cui ai commi precedenti comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo restando quanto previsto dall'articolo 7, ultimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo, definito comporto breve, di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- b) 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti;
- c) 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Nel caso di più malattie o infortuni non sul lavoro, i suddetti periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nell'ipotesi in cui il superamento dei sopra indicati periodi di conservazione del posto fosse determinato da un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al comma precedente, pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto, definito comporto prolungato, sarà:

- a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$;
- b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti: mesi $9 + 4,5 = 13,5$;
- c) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: mesi $12 + 6 = 18$.

Il periodo complessivo di conservazione del posto di cui al comma precedente si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a tre mesi.

Il suddetto periodo di comporto prolungato viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di comporto breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a tre mesi.

Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975, n. 419, per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti e agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al sesto comma dell'art. 12 del Titolo secondo del presente Contratto Collettivo, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- b) malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolvere agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'Azienda risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente Contratto Collettivo per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Resta espressamente convenuto che, superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni, per una durata complessiva comunque non superiore a 24 mesi continuativi.

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'Azienda le dovute informazioni che l'Azienda medesima tratterà nel rispetto della vigente disciplina in materia di tutela della privacy e di trattamento dei dati personali.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'Azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per i lavoratori valgono le norme di legge regolanti la materia.

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto, un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, l'intera retribuzione globale di fatto per i primi 2 mesi e l'80% della stessa per i 4 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti, l'intera retribuzione globale di fatto per i primi 3 mesi e l'80% della stessa per i 6 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre 6 anni, l'intera retribuzione globale di fatto per i primi 4 mesi e l'80% della stessa per gli 8 mesi successivi.

Nell'ipotesi di applicazione del comporta prolungato il trattamento sarà il seguente:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$ di cui 3 mesi a intera retribuzione globale di fatto e mesi 6 al livello dell'80% della stessa;
- per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti: mesi $9 + 4,5 = 13,5$ di cui mesi 4,5 a intera retribuzione globale di fatto e mesi 9 al livello dell'80% della stessa;
- per anzianità di servizio oltre 6 anni: mesi $12 + 6 = 18$ di cui mesi 6 a intera retribuzione globale di fatto e mesi 12 al livello dell'80% della stessa.

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tener conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il day hospital e a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui alla prima Nota a verbale del presente paragrafo, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione.

Fatti salvi i periodi di conservazione del posto sopra definiti, nel computo dei limiti di trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti a intera retribuzione globale di fatto:

- a) i periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi, fino a un massimo di:
 - 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
 - 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti;
 - 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre 6 anni;
- b) i periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino a un massimo di:
 - 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
 - 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti;
 - 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre 6 anni;e comunque fino a un tetto massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui ai punti a) e b) unitariamente considerati.

Ove richiesti verranno erogati acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Su richiesta del lavoratore, l'Azienda, per un massimo di due volte nell'anno solare, fornisce entro venti giorni dalla richiesta le informazioni necessarie all'esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto di lavoro e al trattamento economico dei periodi di assenza per malattia e/o infortunio non sul lavoro.

Salvo quanto previsto per i periodi di aspettativa sopra indicati, l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Agli effetti del presente paragrafo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

Agli effetti di cui al presente articolo, la retribuzione globale di fatto include le maggiorazioni per lavoro notturno ed esclude l'indennità di mensa.

NOTE A VERBALE

La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione, anche nell'ambito della Commissione verifica assenteismo, facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

Le Parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria di malattia sono solo quelli che appartengono alla categoria giuridica operaia.

ASSENTEISMO

Le Parti concordano sulla necessità di contrastare utilizzi impropri della normativa in materia di trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro.

Al tal fine per prevenire situazioni di elevato livello di assenteismo collegate a eventi giustificati come malattia che si dovessero verificare nei singoli stabilimenti/enti/unità organizzative, le Parti concordano di applicare la regolamentazione di seguito riportata.

Nel caso in cui alla data del 31 dicembre di ciascun anno sia stato consuntivato un tasso di assenteismo medio per malattia pari o superiore al 3,5% distinto tra operai e impiegati/professionali, ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore a 5 giorni nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, in caso di assenze ripetute nell'arco dei precedenti 12 mesi per oltre due volte per eventi giustificati come malattia caratterizzati da identiche modalità (eventi verificatisi

nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale di durata non superiore a 5 giorni), non verrà riconosciuto per i primi due giorni alcun trattamento economico a carico azienda così come previsto in generale dalla legge, in caso di malattia, per i lavoratori aventi titolo all'indennità economica a carico dell'INPS.

Questa specifica regolamentazione non troverà applicazione in caso di ricovero ospedaliero con conseguente primo certificato di convalescenza e nelle seguenti situazioni:

- lavoratori sottoposti a emodialisi o affetti dal morbo di Cooley, da neoplasie, sclerosi multipla o progressiva, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie;
- lavoratori affetti da TBC o da gravi patologie, che richiedono terapie salvavita, con conseguente discontinuità nella prestazione lavorativa.

Art. 15 – Assenze a vario titolo

CONGEDO IN OCCASIONE DI MATRIMONIO O UNIONE CIVILE

In occasione del matrimonio o dell'unione civile compete ai lavoratori e alle lavoratrici non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Qualora non sia possibile il godimento del congedo all'epoca del matrimonio o dell'unione civile il relativo periodo dovrà essere concesso non oltre il termine di 30 giorni successivi al matrimonio o all'unione civile.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Durante il periodo di congedo le aziende riconosceranno un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Il trattamento economico sopra previsto spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi fruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia si fa luogo egualmente alla corresponsione dell'indennità per congedo, quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso o assente.

Il congedo spetta a entrambi i coniugi o parti dell'unione civile quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

NOTA A VERBALE

Le Parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori destinatari dell'assegno per congedo matrimoniale sono solo quelli che appartengono alla categoria giuridica operaia.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente, nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente Contratto Collettivo e quello stabilito dalla legge.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui al paragrafo "Trattamento in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro" dell'articolo 14 del presente Titolo, a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.

CONGEDI PARENTALI

Ai fini e per gli effetti del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino, nei limiti di età a questi fini previsti dalle disposizioni vigenti, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi, elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Ai fini dell'esercizio di tale diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 5 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro indicando la durata del periodo di congedo richiesto, di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Al fine di favorire la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro, la lavoratrice e il lavoratore a tempo pieno, che non siano addetti a turni avvicendati, potranno richiedere al datore di lavoro la fruizione del congedo parentale sopra riportato su base oraria a gruppi di 4 ore consecutive, da collocarsi all'inizio o alla fine della giornata lavorativa; a questi fini, la richiesta di fruizione del congedo su base oraria dovrà essere fatta al datore di lavoro con un preavviso di almeno 2 giorni.

Il congedo parentale fruito con tali modalità non è cumulabile con i riposi giornalieri, di norma pari a due ore, utilizzabili nel primo anno di vita del bambino secondo quanto previsto dagli artt. 39 e seguenti del decreto legislativo n. 151/2001.

Per i lavoratori addetti a turni avvicendati o con contratto di lavoro a tempo parziale continuerà ad applicarsi il frazionamento a giornata intera del congedo qui disciplinato.

Per i lavoratori addetti a turni avvicendati, per quanto concerne la possibilità di fruire il congedo su base oraria a gruppi di 4 ore consecutive, potrà essere valutato, compatibilmente con le esigenze operative aziendali, il temporaneo inserimento del lavoratore interessato su attività e orari di lavoro a turni non avvicendati.

Fermo quanto sopra definito, al fine di conciliare le esigenze familiari del lavoratore con quelle organizzative e produttive dell'azienda, quale trattamento di miglior favore, è riconosciuta a tutti i dipendenti a tempo pieno la possibilità di fruire di un congedo parentale a gruppi di 6 ore nel caso in cui sia cumulato con 2 ore di riposo giornaliero a copertura dell'intera giornata lavorativa.

CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO IN CASO DI ACCESSO AI PROGRAMMI TERAPEUTICI E DI RIABILITAZIONE PER GLI STATI DI ACCERTATA TOSSICODIPENDENZA

Ai sensi e per gli effetti del Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socioassistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze e il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art. 122 del citato Testo unico.

Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Previa richiesta scritta, l'Azienda concederà ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socioriabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa - compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive - non superiore a quattro mesi, anche frazionabile per periodi non inferiori a un mese.

Durante i suddetti periodi di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione alla tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Durante le ore di lavoro il lavoratore non può lasciare la sede di lavoro senza regolare autorizzazione della Direzione aziendale.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'Azienda consentirà al lavoratore che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nello stabilimento/sede di lavoro in ore non comprese nel suo orario di lavoro; il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento/sede di lavoro se non è autorizzato dalla Direzione aziendale.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La formulazione di cui al terzo comma non esclude per l'Azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

Art. 16 - Formazione professionale e diritto allo studio

Le Parti riconoscono il ruolo centrale della formazione professionale rispetto all'occupabilità dei lavoratori, sempre più rilevante in un contesto di mercato del lavoro caratterizzato dalla crescente necessità di aggiornamento professionale, conseguente alla rapida evoluzione tecnologica e digitale che caratterizza ormai tutti i settori di attività. In tale ambito, convengono sull'importanza di documentare il percorso formativo del lavoratore in azienda. A tali fini l'Azienda, su richiesta del lavoratore, rilascerà un attestato aggiornato degli interventi formativi effettuati dallo stesso, con indicazione della tipologia di corso e della relativa durata.

Ai lavoratori studenti che frequentano corsi di studio nell'ultimo triennio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria di secondo grado, corsi professionali riconosciuti o corsi di laurea breve o magistrale, saranno concesse quaranta ore annue di permesso retribuito per una durata non superiore a quella del corso stesso.

Gli stessi potranno fruire di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni precedenti, se lavorativi, la sessione di esami; nel caso di lavoratori studenti che frequentano corsi di laurea universitari o master post-universitari i suddetti permessi potranno essere fruiti nell'ambito della regolare durata dei corsi, e nel limite massimo di due permessi per ciascun esame previsto dal corso di studi.

Nel rispetto e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive, qualora prestino la loro attività in un contesto produttivo organizzato su più turni di lavoro, per i lavoratori studenti che frequentano corsi regolari di studio per il conseguimento di diploma di scuola secondaria di secondo grado o corsi universitari o master post-universitari, sarà valutata con particolare attenzione la possibilità di assegnazione a turni di lavoro compatibili con la frequenza richiesta da detti corsi.

Particolare attenzione sarà data ai lavoratori stranieri, a favore dei quali saranno strutturate, su proposta della Commissione Welfare aziendale, iniziative formative per l'apprendimento della lingua italiana e di competenze specialistiche connesse all'attività lavorativa.

In carenza o a specifica integrazione dell'attivazione delle iniziative di cui sopra, sarà favorita la partecipazione dei suddetti lavoratori ad analoghi corsi di formazione da loro scelti.

Art. 17 - Permessi per eventi e cause particolari

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e degli artt.1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, della parte dell'unione civile, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e dei giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso di uno dei soggetti indicati al primo comma, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore e il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore e in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore dell'idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venir meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone portatrici di handicap dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Al fine di conciliare il diritto del lavoratore con le esigenze operative dell'impresa, gli aventi titolo all'utilizzo dei permessi mensili di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 comunicheranno al proprio responsabile, ove possibile entro la fine del mese precedente, la programmazione mensile di fruizione degli stessi.

Il lavoratore potrà modificare le date o la programmazione precedentemente comunicate nei casi di necessità e urgenza.

In conformità alla normativa vigente e alle specifiche regolamentazioni aziendali in materia, i donatori di sangue e di emocomponenti hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, comunicandolo per iscritto al proprio responsabile, entro i sette giorni lavorativi precedenti quello di effettuazione della donazione.

L'obbligo di preavviso di cui al comma precedente non si applica nel caso in cui il donatore venga convocato d'urgenza dalla struttura sanitaria per una donazione straordinaria e in altre comprovate situazioni di urgenza che saranno supportate da idonea documentazione.

Art. 18 - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari

A) I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 mesi non frazionabili.

Nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato la suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni.

I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa al datore di lavoro specificandone le motivazioni. La Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'Azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedente l'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

B) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della legge n. 53 del 2000, e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto a un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto, entro 5 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi non superiori a sette giorni ed entro 10 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi superiori, a esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio a un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi abbiano superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente articolo 17, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dal presente Contratto Collettivo.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto a esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Durante il periodo di aspettativa e di congedo di cui al presente articolo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Art. 19 - Rapporti in azienda

Nell'ambito del rapporto di lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza ed educazione e saranno volti a garantire un ambiente di lavoro esente da discriminazioni e molestie, in cui vengano rispettati i diritti e la dignità di tutte le persone e la loro privacy venga salvaguardata.

Saranno evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona a cui sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti la modifica delle sue condizioni di lavoro. Al fine di prevenire i suddetti comportamenti, l'Azienda adotterà le iniziative proposte dalla specifica Commissione pari opportunità.

L'Azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni.

L'Azienda deve inoltre comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze, utilizzando con la massima correttezza e diligenza gli strumenti a tal fine predisposti dalla Direzione aziendale. In via esemplificativa ma non esaustiva, è fatto espresso divieto di alterare in qualsiasi modo gli strumenti tecnici destinati alla rilevazione della presenza e di effettuare il rilievo della presenza per conto di altri lavoratori.

Il lavoratore inoltre deve:

- svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza;
- osservare le disposizioni del presente Contratto Collettivo, nonché quelle impartite dai superiori;
- attenersi alle disposizioni delle linee guida aziendali in materia di utilizzo della strumentazione informatica;
- avere cura dei locali e dei beni aziendali nonché di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a suo dolo, colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate ai locali e ai beni in questione. La valutazione

dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione con quote non superiori al 10% della retribuzione stessa o, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, sulle competenze di fine rapporto, fermi restando le disposizioni e i limiti di legge;

- conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda e non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto costituisce oggetto delle sue mansioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi dell'attività e produzione aziendale;
- più in generale, rispettare tutte le disposizioni previste nel Codice di condotta aziendale e nella regolamentazione aziendale vigenti.

Le infrazioni a tali disposizioni daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento per mancanze.

Art. 20 - Divieti

Il lavoratore non potrà prestare la propria opera a favore di datori di lavoro diversi dall'azienda di cui è dipendente, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico, se non ne avrà dato comunicazione preventiva all'azienda di cui è dipendente, ricevendone specifica autorizzazione.

Non sono consentite in Azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300 del 20 maggio 1970.

È tuttavia consentito alle Organizzazioni sindacali firmatarie promuovere la diffusione di sondaggi o questionari finalizzati alla rilevazione della soddisfazione dei lavoratori o all'analisi dei bisogni e delle attese degli stessi, previa autorizzazione della Direzione aziendale circa le modalità operative e senza pregiudizio alcuno del regolare svolgimento dell'attività lavorativa e aziendale.

Art. 21 - Visite di inventario e di controllo

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario e la verifica circa il corretto utilizzo degli oggetti, strumenti (ivi compresi quelli informatici) o utensili affidatigli.

All'uscita del luogo di lavoro verranno effettuate le visite personali di controllo, previste dall'art. 6 legge 20 maggio 1970, n. 300 mediante l'applicazione di un sistema di selezione automatica con carattere di casualità.

Tali visite sono riferite alla totalità dei lavoratori e verranno svolte salvaguardando la dignità e la riservatezza degli stessi.

Le limitazioni in questione, relative all'art. 6 legge 20 maggio 1970, n. 300 non riguardano il controllo, in entrata e uscita, delle vetture nonché di borse, pacchi o altri involucri.

Art. 22 - Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente Contratto Collettivo può dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sulla retribuzione base;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di cinque giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi del successivo art. 24.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli tempestivamente e preventivamente contestato l'addebito e senza avergli dato la possibilità di essere sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto e i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni (dal cui conteggio sono esclusi i sabati, le domeniche e le festività di legge e/o di contratto) dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Nel caso in cui il lavoratore presenti le sue giustificazioni, fermo restando il diritto dello stesso a essere sentito in sua difesa, le stesse dovranno pervenire all'Azienda in modo compiuto entro il sopracitato termine di 5 giorni; se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni (dal cui conteggio sono esclusi i sabati, le domeniche e le festività di legge e/o di contratto) successivi alla ricezione ai sensi del presente comma di tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Qualora il lavoratore non presenti le sue giustificazioni, il procedimento disciplinare dovrà concludersi entro 11 giorni (dal cui conteggio sono esclusi i sabati, le domeniche e le festività di legge e/o di contratto) dalla data della contestazione disciplinare.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce ovvero di un componente del Consiglio delle RSA.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c), d) ed e) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo quanto previsto dall'art. 13 del Titolo primo del presente Contratto Collettivo.

Art. 23 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o sospenda il lavoro o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale aziendale o il materiale in lavorazione;
- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza o di manifesta alterazione da sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro;
- g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- h) contravvenga al divieto di fumare, laddove sia espressamente indicato;
- i) non si attenga alle disposizioni impartite dall'Azienda nell'utilizzo della strumentazione informatica messa a disposizione da parte aziendale o comunque presente nell'ambiente lavorativo;
- l) manchi di diligenza nella cura e custodia degli strumenti elettronici e telematici assegnati al lavoratore, di apparecchiature e/o di beni aziendali assegnati al lavoratore o comunque presenti nell'ambiente lavorativo;
- m) manchi di comunicare gli eventuali successivi mutamenti dei dati forniti all'atto dell'assunzione di cui all'art. 3 del presente Titolo o fornisca informazioni errate;
- n) non osservi le norme antinfortunistiche, portate a sua conoscenza, in assenza di situazioni di pericolo per persone o impianti;
- o) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto Collettivo o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dello stabilimento/sede di lavoro e dei lavoratori a esso/a addetti.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo, salvo che la condotta in questione rientri tra le infrazioni indicate nel successivo art. 24.

L'importo delle multe, che non costituiscono risarcimento di danni, è devoluto al FASIF.

Art. 24 - Licenziamenti per mancanze

A) LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 23 - "Ammonizioni scritte, multe e sospensioni", non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale aziendale o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda, durante l'orario di lavoro;
- d) litigio con passaggio alle vie di fatto o rissa fuori dei reparti di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- g) condanna a una pena comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- h) recidiva specifica, in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 23 - "Ammonizioni scritte, multe e sospensioni", quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui al medesimo articolo, salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art. 22; recidiva non specifica, quando i provvedimenti di sospensione comminati siano almeno tre;
- i) ritiro della patente di guida per gli autisti trasporto vetture (autotreni o autoarticolati);
- l) violazione sistematica delle disposizioni impartite dall'Azienda nell'utilizzo della strumentazione informatica messa a disposizione da parte aziendale o comunque presente nell'ambiente lavorativo;
- m) sensibile mancanza di diligenza nella cura e custodia degli strumenti elettronici e telematici assegnati al lavoratore, di apparecchiature e/o di beni aziendali assegnati al lavoratore o comunque presenti nell'ambiente lavorativo.

B) LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'Azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda;
- c) trafugamento, anche tramite supporti informatici, di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o di documenti dell'azienda;

- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione o illegittima interruzione dell'attività produttiva che comporti grave pregiudizio tecnico, organizzativo e/o economico agli interessi dell'azienda;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicano gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- h) litigio con passaggio alle vie di fatto o rissa nell'interno dei reparti di lavorazione;
- i) uso illegittimo dei permessi retribuiti ex art. 33 legge n. 104/1992 o di ogni altro permesso concesso per analoghe esigenze di assistenza o cura¹⁾;
- l) divulgare informazioni coperte da segretezza dell'azienda o definite riservate, anche tramite strumenti informatici;
- m) svolgere, in dichiarato stato di malattia o di infortunio, altra attività lavorativa ancorché non remunerata o attività anche ludiche, non compatibili con il suddetto stato;
- n) introdurre o detenere all'interno dei locali e delle aree aziendali sostanze stupefacenti;
- o) compiere atti di ritorsione o discriminatori, per i motivi collegati alle segnalazioni sotto specificate, nei confronti di un dipendente o collaboratore che abbia effettuato:
 - segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione ai sensi del suddetto decreto legislativo,
 - segnalazione prevista dal Codice di condotta aziendale di comportamenti illegali o eticamente scorretti o di violazioni delle normative e procedure aziendali;
- p) effettuare con dolo o colpa grave segnalazione, che si rivela infondata, di:
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione ai sensi del suddetto decreto legislativo,
 - comportamenti illegali o eticamente scorretti o violazioni delle normative e procedure aziendali;
- q) commettere nell'ambito di lavoro molestie sessuali;

¹⁾ art. 42, commi 1 e 2, d. lgs. n. 151/2001 (permessi di due ore giornaliere fino ai tre anni del bambino con handicap in situazione di gravità), art. 4, comma 1, legge n. 53/2000 (tre giorni di permesso per decesso o grave infermità di coniuge, convivente, parente entro il secondo grado) – anche disciplinato dall'art. 17 del Titolo quarto del presente Contratto Collettivo – nonché dei congedi con finalità di assistenza e cura ex art. 42, comma 5, d. lgs. n. 151/2001 (due anni indennizzati per assistenza al familiare con handicap in situazione di gravità), art. 4, comma 2, legge n. 53/2000 (due anni di congedo non indennizzato per gravi e documentati motivi familiari) – anche disciplinato dall'art. 18, lett. B), Titolo quarto del presente Contratto Collettivo – art. 47 d. lgs. n. 151/2001 (congedo per malattia del figlio fino agli 8 anni di età), art. 7 d.lgs. n. 119/2011 (congedo di 30 giorni l'anno per cure invalidi civili - per se stessi).

- r) violazione delle norme antinfortunistiche, portate a conoscenza del lavoratore, da cui derivi danno all'azienda, ai suoi dipendenti o collaboratori e/o a soggetti terzi ovvero in presenza di evidenti situazioni di pericolo per persone o impianti;
- s) porre in essere comportamenti volti a raggirare o frodare l'azienda, al fine del proprio indebito arricchimento (es.: utilizzo fraudolento dei rimborsi spese).

Art. 25 - Sospensione cautelare non disciplinare

In caso di infrazioni rientranti tra quelle indicate alla lettera B) dell'art. 24 - "Licenziamenti per mancanze", l'Azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato e fino al sesto giorno successivo a quello di scadenza del termine previsto per la presentazione delle giustificazioni del lavoratore.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 26 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e dell'area professionale o gruppo professionale cui appartiene il lavoratore.

Anni di servizio	3^a area professionale e 1° e 2° gruppo professionale	2^a area professionale e 3° e 4° gruppo professionale	1^a area professionale e 5° gruppo professionale
fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 15 giorni	10 giorni
oltre 5 e fino a 10	3 mesi	2 mesi	20 giorni
oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	1 mese

I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come di seguito stabilito.

Anni di servizio	3^a area professionale e 1° e 2° gruppo professionale	2^a area professionale e 3° e 4° gruppo professionale	1^a area professionale e 5° gruppo professionale
fino a 5 anni	2 mensilità	1,5 mensilità	0,33 mensilità
oltre 5 e fino a 10	3 mensilità	2 mensilità	0,67 mensilità
oltre i 10 anni	4 mensilità	2,5 mensilità	1 mensilità

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Art. 27 - Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro e altri connessi adempimenti

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'Azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli regolarmente aggiornati e il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà del datore di lavoro questi non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per instaurare un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda gli altri adempimenti connessi alla risoluzione del rapporto di lavoro, anche quando la stessa dipenda dal decesso del lavoratore, si rinvia alle vigenti disposizioni in materia.

Art. 28 - Trattamento di fine rapporto

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'Azienda corrisponderà al lavoratore avente titolo un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 c.c. e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, nonché dal decreto legislativo n. 252/2005 e successive modifiche.

Il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice Istat da utilizzare ai fini della rivalutazione del fondo TFR.

Fermo restando quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 c.c. la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, come pure gli eventuali riconoscimenti aziendali in denaro o in natura collegati all'anzianità, sono esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Parimenti al di fuori da tale base devono rimanere le somme liquidate per eventuali ferie e permessi annui retribuiti non fruiti.

Inoltre per l'individuazione del valore dei diversi emolumenti che devono essere considerati utili ai sensi del comma 2 dell'art. 2120 c.c. per il calcolo di tale trattamento occorre far riferimento, anche per avere uniformità di criteri, ai modi di determinazione della base imponibile contributiva e fiscale previsti dalla legge.

Norma di chiusura

Le Parti ritengono il presente Contratto Collettivo Specifico di Lavoro esaustiva disciplina normativa ed economica nell'ambito delle società dei Gruppi FCA, CNH Industrial e Ferrari.

Per eventuali istituti che non sono stati oggetto del presente Contratto Collettivo si farà quindi riferimento alle leggi nonché, ove presenti, agli specifici accordi aziendali a esso conseguenti.

Allegati al CCSL

ALLEGATO TECNICO N. 1	Descrizione del Sistema ERGO-UAS
ALLEGATO N. 2	Monte ore permessi sindacali per le Organizzazioni sindacali FIM, UILM, FISMIC e UGLM
ALLEGATO TECNICO N. 3	Strumenti informatici
ALLEGATO N. 4	Verbale di presa in carico della chiave dell'armadio e della documentazione ivi contenuta presso la "Sala della Sicurezza"
ALLEGATO N. 5	Accordo istitutivo e Regolamento dell'Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS)
ALLEGATO N. 6	Disciplina dell'Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF)
ALLEGATO N. 7	Disciplina dell'Apprendistato professionalizzante e di alta formazione e ricerca
ALLEGATO TECNICO N. 8	Elemento retributivo per efficienza
ALLEGATO N. 9	Accordo su previdenza integrativa
ALLEGATO N. 10	Accordo su assistenza sanitaria integrativa
ALLEGATO N. 11	Accordo tra FIM-UILM-FISMIC-UGLM-AQCFR sulle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) e successive modifiche

DESCRIZIONE DEL SISTEMA ERGO-UAS

PREMESSA

DESCRIZIONE

MTM UAS

METODO EAWS

DETERMINAZIONE DEL COEFFICIENTE DI MAGGIORAZIONE

SATURAZIONE SU LINEE A TRAZIONE MECCANIZZATA: CARICHI DI LAVORO

COMUNICAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO

RECLAMI

APPENDICE - RIEPILOGO DELLE DEFINIZIONI

Premessa

I più recenti sviluppi nei campi dello studio dell'organizzazione del lavoro e dell'ergonomia hanno consentito di rivedere e aggiornare i sistemi di misurazione del contenuto di lavoro correlando la metrica del lavoro con l'ergonomia.

Il sistema ERGO-UAS integra la metodologia MTM-UAS (Universal Analyzing System) rispondente ai criteri e agli standard internazionali per la definizione dei tempi di lavoro, con il metodo EAWS (Ergonomic Assessment Work Sheet) per la valutazione dei rischi legati al sovraccarico biomeccanico.

MTM-UAS è un metodo di rilevamento dei tempi che attribuisce a ciascun movimento elementare, che compone una data operazione di lavoro, un valore predeterminato ricavato dalla tabella dei tempi standard (cartella dati UAS) che viene utilizzato ai fini sia del rilievo diretto sia della preventivazione dei tempi ciclo di lavoro.

Il metodo EAWS è quello che, tra i vari metodi ergonomici disponibili nel panorama internazionale, è stato sviluppato specificatamente per l'industria automobilistica. Si tratta di un metodo certificato da MTM, coerente con le norme tecniche ISO e EN in tema di ergonomia, che consente di valutare il carico statico, il carico dinamico, le applicazioni di forza, le vibrazioni e la movimentazione manuale dei carichi con riferimento, sia agli arti superiori, sia al corpo intero. La procedura di analisi del rischio del sovraccarico biomeccanico, del corpo intero e degli arti superiori, applicata alle attività lavorative è caratterizzata dall'analisi di tutte le postazioni assoggettate all'assegnazione di tempi di lavoro.

Il sistema ERGO-UAS attribuisce per ciascuna postazione di lavoro una maggiorazione di tempo denominata fattore di maggiorazione, attraverso una modalità di calcolo che è funzione dell'insieme di operazioni assegnate nell'arco del turno di lavoro e del conseguente tempo correlato. Attraverso questo calcolo è possibile, quindi, misurare l'esposizione del lavoratore, sia al carico biomeccanico statico, sia a quello dinamico relativamente ai seguenti fattori di rischio:

- caratteristiche delle posture;
- azioni di forza;
- movimentazione di carichi;
- azioni dell'arto superiore ad alta frequenza e basso carico;
- fattori complementari.

In questo modo a ciascuna postazione di lavoro, in funzione della combinazione delle operazioni assegnate, viene attribuito automaticamente un fattore di maggiorazione direttamente collegato alla misurazione del carico biomeccanico.

La procedura di analisi e valutazione del rischio ergonomico prevede l'applicazione del sistema ERGO-UAS a partire dalle prime fasi di progettazione delle postazioni di lavoro fino alla loro industrializzazione e piena operatività. Attraverso il calcolo di uno specifico indice di rischio ergonomico EAWS per il corpo intero e uno per gli arti superiori - che vengono classificati utilizzando una scala semaforica verde, gialla e rossa (in linea con quanto previsto dalla Direttiva Macchine 2006/42/CE) - è possibile individuare le situazioni che richiedono interventi di miglioramento ergonomico al fine di eliminare o minimizzare il più possibile situazioni di potenziale rischio a carico del sistema muscolo-scheletrico dei lavoratori. Alla postazione di lavoro viene attribuito il valore di indice di rischio ergonomico EAWS più alto tra quello relativo al corpo intero e agli arti superiori e quindi la relativa classe di rischio (verde, gialla o rossa).

Nel caso in cui il valore dell'indice di rischio EAWS dovesse risultare in classe di rischio rossa, si procede per la postazione in esame all'ulteriore analisi e riorganizzazione del carico di lavoro al fine di individuare e attuare le misure correttive di prevenzione di carattere tecnico e/o organizzativo necessarie per ridurre tale valore almeno in classe di rischio di colore giallo, quali:

- la rivisitazione degli elementi costitutivi la singola postazione di lavoro;
- la rotazione dei lavoratori sulle postazioni;
- la possibilità di scorporare, e quindi di ridistribuire tra più postazioni, le operazioni occorrenti all'esecuzione dell'attività;
- il riesame complessivo delle postazioni di lavoro.

Il metodo EAWS sarà oggetto di formazione, oltre che per coloro che dovranno applicarlo nella valutazione del rischio ergonomico, anche per i capi Ute, i team leader e i tecnologi coinvolti dalla sua applicazione. Inoltre, per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e per i componenti della Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione, sarà dedicata una specifica formazione e informazione. Saranno, altresì, formati tutti i lavoratori nell'ambito della specifica formazione prevista dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il metodo EAWS, nel momento in cui vi siano delle particolari condizioni ed esigenze legate all'analisi della postazione di lavoro, è comunque sempre integrabile con altri metodi di valutazione del rischio ergonomico riportati a livello di norme¹, procedure e linee guida.

I lavoratori hanno il diritto, sulla base delle osservazioni in riferimento a fattori obiettivi, di verificare, attraverso i loro RLS e nell'ambito della Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro, le condizioni delle postazioni di lavoro che appaiono contestabili dal punto di vista degli indici di rischio ergonomici riferiti rispettivamente al corpo intero e agli arti superiori.

Ogni segnalazione pervenuta comporterà da parte aziendale una sollecita verifica.

⁽¹⁾ Metodi di approfondimento elencati a titolo di esempio non esaustivo: OWAS; RULA; Lifting Index NIOSH e Tavole di SNOOK & CIRIELLO; STRAIN INDEX; OCRA; HAV-TV

L'esito della verifica svolta consentirà, previa consultazione degli RLS, l'adozione, ove necessario, di appropriate misure di carattere tecnico-organizzativo che verranno condivise nell'ambito della Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro, nonché con il lavoratore interessato.

Qualora si manifestassero casi di particolare complessità le Parti potranno avviare un confronto tecnico anche attraverso l'eventuale coinvolgimento di un componente del Consiglio degli Esperti della Fondazione Ergo-MTM Italia.

Descrizione

Il sistema ERGO-UAS è uno strumento per determinare il carico di lavoro che nasce dall'integrazione della metrica del lavoro UAS e dal metodo EAWS per la valutazione del carico biomeccanico.

MTM-UAS

Lo scopo della metrica è quello di determinare il tempo necessario all'esecuzione di un dato lavoro. La rilevazione dei tempi di lavorazione viene effettuata mediante l'applicazione dei sistemi MTM (come MTM-UAS) oppure del sistema cronometrico.

RENDIMENTO NORMALE MTM

Il rendimento normale MTM è conosciuto nella letteratura scientifica come rendimento LMS (dai nomi dei tre ricercatori che lo hanno definito: Lowry, Maynard, Stegemerten). Nel sistema LMS il rendimento normale del 100% è descritto come **“Il rendimento di un uomo mediamente ben allenato, che conosce bene il lavoro e che dà un costante rendimento senza stancarsi”**.

Nel grado di giudizio del rendimento secondo il procedimento LMS vengono giudicate le seguenti quattro caratteristiche:

- Abilità;
- Sforzo;
- Velocità;
- Condizioni di lavoro.

Criteri generali del sistema sono:

- **Operazione:** è un insieme di fasi di lavoro necessarie alla trasformazione del prodotto, chiamate "elementi d'operazione", eseguite dall'operaio, dalla macchina o da entrambi in uno stesso posto di lavoro

- **Tempo base:** la determinazione dei tempi di lavorazione necessari per la corretta esecuzione dell'elemento d'operazione è effettuata utilizzando metodologie basate su criteri e fattori obiettivi di misura del lavoro. Il valore risultante dalla misurazione di un elemento d'operazione, ottenuto attraverso l'applicazione dei sistemi MTM ufficiali, definisce il "tempo base" e l'attività di misurazione è detta "rilievo"
- **Modalità di rilevazione dei tempi base di lavorazione:** la misura dei tempi base viene effettuata mediante:
 - **Rilievo Diretto:** i tempi rilevati sono ottenuti con la diretta osservazione del ciclo operativo e la valutazione degli elementi da misurare attraverso le seguenti metodologie:
 - a) **Rilievo con elementi normalizzati predeterminati:** il rilievo consiste nell'attribuire a ciascun elemento componente l'operazione un valore di tempo predeterminato, ricavato da tabelle di tempi standard contenute in sistemi di utilizzazione generale nell'industria, quali i metodi MTM ufficiali.
 - b) **Rilievo cronometrico:** i rilievi vengono eseguiti sul posto di lavoro da personale tecnico specializzato mediante lettura su cronometro dei tempi impiegati dal lavoratore nei singoli elementi d'operazione e rilevazione della velocità di esecuzione. Il rilievo dei tempi viene ripetuto per un appropriato numero di osservazioni, necessarie alla corretta determinazione del tempo di lavoro a seconda del tipo e delle esigenze di lavorazione. Il giudizio di velocità viene contemporaneamente formulato dal cronotecnico sulla base di esperienze acquisite nell'osservazione di livelli "standard" di prestazione, ricavati secondo i principi della correlazione e di applicazione generalizzata nei vari settori industriali. I risultati dei vari rilievi sono mediati con il sistema della triangolazione, che riscontra la distribuzione dei singoli valori misurati secondo la normale "curva di Gauss".
- **Preventivazione**
I tempi preventivati sono ottenuti per confronto di identità operative, utilizzando tabelle precostituite che contengono dati standard per le diverse fasi di operazioni componenti le singole attività di lavoro.
- **Tempo ciclo dell'operazione:** la sommatoria dei tempi base di una data operazione costituisce il "tempo ciclo dell'operazione".
- **Ciclo di lavoro:** il razionale susseguirsi delle operazioni, necessarie alla trasformazione di un dato prodotto secondo un ordine prestabilito, costituisce il "ciclo di lavorazione". Le operazioni necessarie per la sua esecuzione sono stabilite dall'Ingegneria di Produzione e non possono essere variate a iniziativa di altri.
- **Fattore di maggiorazione**
- **Tempo base totale della postazione**
- **Tempo standard totale della postazione**

DETTAGLIO METODO MTM-UAS

Il metodo MTM-UAS è il più diffuso dei sistemi MTM ufficiali nel mondo ed è progettato per la pianificazione, preventivazione e misurazione del lavoro manuale in ambienti di produzione di serie e a lotti in qualsiasi settore di produzione in cui siano verificate le seguenti condizioni:

- Compiti ripetitivi;
- Posti di lavoro ben definiti;
- Organizzazione del lavoro definita;
- Istruzioni di lavoro esplicitate;
- Personale addestrato.

L'impiego del sistema metrico UAS è particolarmente indicato quando risulta necessario il collegamento con l'analisi ergonomica della sequenza lavorativa fin dalle prime fasi di progettazione del prodotto-processo.

I movimenti elementari UAS sono definiti in modo da risultare facilmente analizzabili sulla base delle condizioni iniziali e finali in cui si trova l'oggetto e delle sue caratteristiche fisico-geometriche (es. peso, dimensioni, necessità di selezione, ecc.). Ciò rende UAS un sistema non-comportamentale, ovvero non influenzato da comportamenti peculiari dello specifico lavoratore e quindi più idoneo a definire processi di lavorazione standard fin dalle prime fasi di progettazione. I tempi UAS contengono tempi relativi ad attività ausiliarie proporzionali al livello di organizzazione del posto di lavoro e di addestramento del lavoratore, che sono tipiche della lavorazione a lotti. Fatta eccezione per i movimenti ciclici e di azionamento, caratterizzati da un basso livello di variazione, gli elementi di tempo UAS integrano in sé i "movimenti ausiliari", cioè tutti quei micro movimenti di "aggiustamento" richiesti dalla forma e dalle condizioni in cui si trova l'oggetto; ad esempio: applicare pressione, disgiungere, aggiustare la presa, orientare.

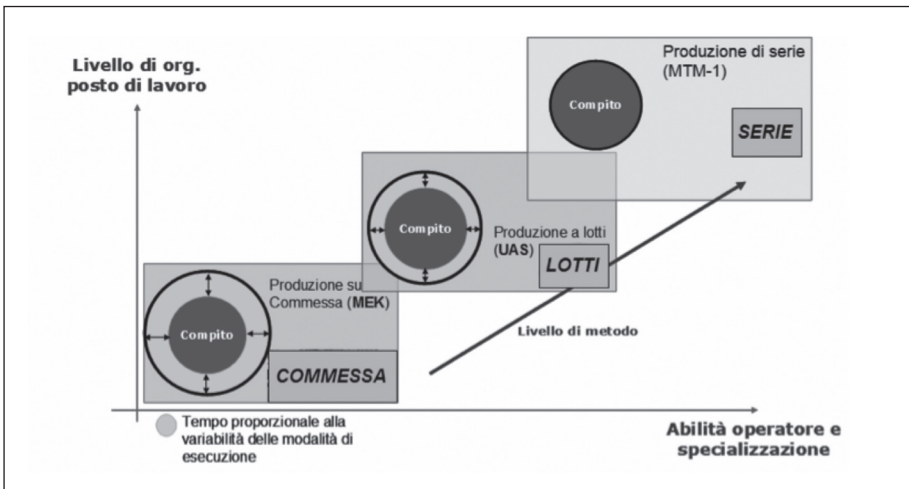


Figura 1. Relazione tra tipologia di produzione e metriche del lavoro MTM

I sette gruppi di attività di UAS (movimenti elementari) sono:

- Prendere e piazzare;
- Piazzare;
- Maneggiare mezzi ausiliari;
- Azionare;
- Cicli di movimento;
- Movimenti del corpo;
- Controllo visivo.

CARTELLA DATI UAS

lunghezza del movimento cm		≤ 20	> 20 to ≤ 50	> 50 to ≤ 80
settore di distanza		1	2	3

lunghezza del movimento cm		≤ 20	> 20 to ≤ 50	> 50 to ≤ 80
settore di distanza		1	2	3

Prendere e Piazzare		Codice	1	2	3		
			TMU				
≤ 1 kg	facile	circa	AA	20	35	50	
		libero	AB	30	45	60	
		stretto	AC	40	55	70	
	difficile	circa	AD	20	45	60	
		libero	AE	30	55	70	
		stretto	AF	40	65	80	
	manciata	circa	AG	40	65	80	
		> 1 kg a ≤ 8 kg	circa	AH	25	45	55
			libero	AJ	40	65	75
> 8 kg a ≤ 22 kg	stretto	AK	50	75	85		
	circa	AL	80	105	115		
	libero	AM	95	120	130		
stretto	AN	120	145	160			

Piazzare		Codice	1	2	3
			TMU		
	circa	PA	10	20	25
	libero	PB	20	30	35
	stretto	PC	30	40	45

Maneggiare Mezzi Ausiliari		Codice	1	2	3
			TMU		
circa	libero	HA	25	45	65
	libero	HB	40	60	75
	stretto	HC	50	70	85

Azionare		Codice	1	2	3
semplice		BA	10	25	40
composto		BB	30	45	60

Cicli di Movimento		Codice	1	2	3
singolo movimento		ZA	5	15	20
seguiti di movimenti		ZB	10	30	40
riprendere+1movimento		ZC	30	45	55
Bloccare o sbloccare		ZD	20		

Movimenti del Corpo		Codice	TMU
camminare/ m		KA	25
piegarsi, abbassarsi, inginocchiarsi (incl. rialzarsi)		KB	60
sedersi e rialzarsi		KC	110
Controllo Visivo		VA	15

Figura 2. Tavola codici MTM UAS

I tempi sono espressi in TMU (Time Measurement Unit)

100.000 TMU = 1 ora = 60 min. = 3.600 sec.

(1 TMU = 0.036 sec. = 0.0006 min.= 0.00001 ore)

1 sec. = 27.78 TMU; 1 cts = 16.67 TMU

I principali vantaggi di UAS sono:

- collegamento diretto con ergonomia rappresentato dalla definizione di azione reale EAWS, che ha una corrispondenza numerica predefinita con ciascun movimento base UAS
- standard internazionale (sistema MTM più diffuso nel mondo)
- applicazione del metodo fin dalle prime fasi dello sviluppo
- semplicità di apprendimento e utilizzo
- diffusione nel settore automobilistico

Metodo EAWS

La misurazione del carico biomeccanico è eseguita attraverso l'applicazione del metodo EAWS. EAWS è un sistema di analisi utilizzabile sia nelle fasi di progettazione sia in fase applicativa.

La scelta del sistema EAWS, rispetto ad altri disponibili, è dettata dai motivi sotto riportati:

- copertura di tutti i componenti di carico biomeccanico:
 - congruità delle posture del corpo;
 - previsione di azioni di forza con mano/dita e corpo;
 - inclusione della movimentazione di carichi;
 - frequenze dei movimenti degli arti superiori combinati con differenti livelli di forza e tipologia di presa; posture dell'arto superiore; organizzazione del lavoro e durata dei compiti ripetitivi;
 - fattori supplementari;
 - vibrazioni e compressioni;
 - congruità delle posture del polso combinate con forza;
 - altre situazioni di lavoro disagiati (es. linea in movimento);
- copertura di tutte le parti del corpo rilevanti;
- conformità alle più recenti norme tecniche, nazionali e internazionali, in materia di carico biomeccanico;
- livello di diffusione internazionale;
- collegamento con analisi lavoro (UAS);
- applicabilità nella progettazione di prodotto e di processo;
- applicabilità in linea;
- specifico sviluppo per il settore automobilistico.

STRUTTURA DEL SISTEMA EAWS

Il foglio di analisi EAWS è formato dalle seguenti sezioni:

- Sezione 0: Intestazione, punti supplementari e informazioni generali sull'organizzazione del lavoro (es. durata del turno, numero e durata pause, ecc.);

- Sezione 1: Posture del corpo;
- Sezione 2: Azioni di forza;
- Sezione 3: Movimentazione manuale di carichi;
- Sezione 4: Alte frequenze e bassi carichi degli arti superiori.

The image displays four distinct sections of the EAWS form, each with its own title and content:

- Sezione 0:** Titled "Ergonomic Assessment Worksheet V1.0.4", it includes a header with identification fields, a "Personal Information" section, and a large table for "Postural Analysis" with columns for posture types and frequency. It also features a "Postural Score" section and a "Postural Risk" section.
- Sezione 1:** Titled "Ergonomic Assessment Worksheet V1.0.4", it focuses on "Postural Score - Posture e movimenti del tronco e degli arti superiori". It contains a table for "Postural Score" with columns for different posture types and frequency, and a "Postural Risk" section.
- Sezione 2 e Sezione 3:** Titled "Ergonomic Assessment Worksheet V1.0.4", it covers "Postural Score - Azioni di forza" and "Postural Score - Movimentazione manuale di carichi". It includes a table for "Postural Score" and a "Postural Risk" section.
- Sezione 4:** Titled "Ergonomic Assessment Worksheet V1.0.4", it focuses on "Postural Score - Alte frequenze e bassi carichi degli arti superiori". It contains a table for "Postural Score" and a "Postural Risk" section.

Figura 3. Scheda EAWS

Il metodo EAWS restituisce due indici:

- Indice “Corpo intero”, dato dalla somma del risultato parziale relativo alle sezioni 0, 1, 2 e 3;
- Indice “Arti superiori”, dato dalla compilazione della sezione 4.

I due indici vengono tenuti separati poiché tra loro vi sono delle zone di sovrapposizione e poiché essi rappresentano due tipologie di rischio differenti:

- l'indice del corpo intero misura il rischio di breve termine a cui il sistema osteo-muscolare viene esposto sulla base di relazioni biomeccaniche e biofisiche;
- l'indice dell'arto superiore misura il rischio di medio-lungo termine a cui il sistema tendineo del sistema spalla-braccio-mano è esposto in base a dati epidemiologici.

In funzione del valore più elevato tra i due indici calcolati, viene fornita una valutazione semaforica della sequenza di lavoro, così come richiesto dalla Direttiva Macchine (2006/42/CE):

- da 0 a 25 punti: zona verde (Basso Rischio);
- da 26 a 50 punti: zona gialla (Medio Rischio);
- superiore a 50 punti: zona rossa (Elevato Rischio).

Le immagini sopra riportate, relative alle sezioni 0,1, 2, 3 e 4, si riferiscono alla versione 1.3.4 del metodo EAWS. Resta inteso che nel caso di ulteriori aggiornamenti del metodo definiti dal Technical Board dell'EAWS e introdotti nel sistema produttivo, gli stessi costituiranno oggetto di informazione alle Organizzazioni sindacali.

Determinazione del coefficiente di maggiorazione

Il tempo standard totale della postazione viene determinato a partire dal tempo base totale a cui viene applicato il fattore di maggiorazione (come rappresentato in figura).

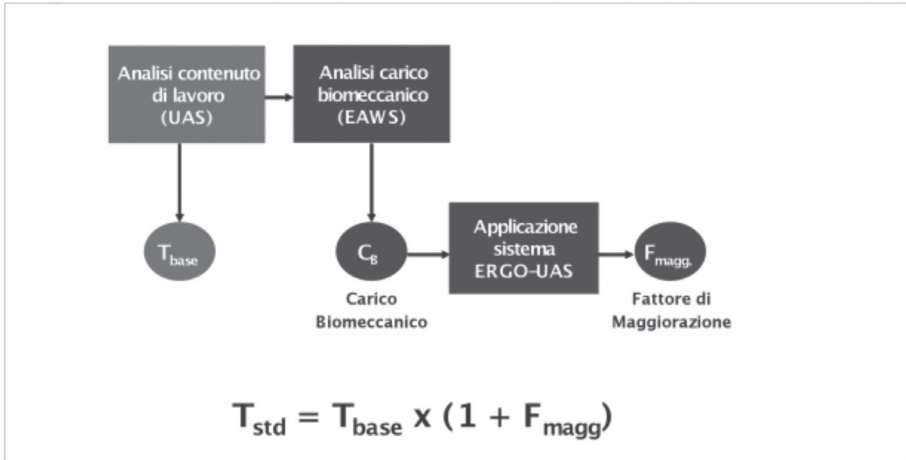


Figura 4. Calcolo del fattore di maggiorazione

Fattore Ergonomico: è la maggiorazione di tempo calcolata in funzione del carico biomeccanico, misurato in modo conforme alle normative CEN (progettazione) e ISO (rilievo diretto).

Fattore Tecnico-Organizzativo: è la maggiorazione di tempo pari a 1% a copertura di variazioni non assorbite dall'elasticità del sistema MTM-UAS e indipendenti dal carico biomeccanico.

Fattore di Maggiorazione: è la somma del Fattore Tecnico-Organizzativo e del Fattore Ergonomico.

Carico Biomeccanico: misura il livello di sollecitazione fisica a cui viene sottoposto il sistema muscolo-scheletrico.

Indice EAWS: è il punteggio risultante dall'applicazione del metodo di valutazione EAWS.

Tempo base totale della postazione: è la sommatoria dei tempi ciclo delle operazioni assegnate a un addetto in una data postazione e per un dato livello produttivo costituisce il "tempo base totale della postazione".

Tempo standard totale della postazione: è il tempo totale risultante dall'applicazione del fattore di maggiorazione al tempo base totale della postazione. Il tempo standard totale della postazione viene determinato a partire dal tempo base totale a cui viene applicato il fattore di maggiorazione (come rappresentato in figura).

CALCOLO DEL FATTORE ERGONOMICO

Il fattore ergonomico, e conseguentemente il fattore di maggiorazione contenente anche il fattore tecnico-organizzativo, è determinato per ogni postazione di lavoro in funzione della combinazione delle operazioni assegnate (bilanciamento) e non calcolato per ogni singolo movimento elementare in quanto il carico biomeccanico è influenzato dalla sequenza di operazioni e dalla loro ripetitività o frequenza.

Il fattore tecnico-organizzativo è la maggiorazione di tempo pari a 1% a copertura di variazioni non assorbite dall'elasticità del sistema MTM-UAS e indipendenti dal carico biomeccanico.

Il fattore ergonomico è direttamente collegato alla misurazione del carico biomeccanico attraverso la curva ERGO-UAS, rappresentata nel seguente grafico.

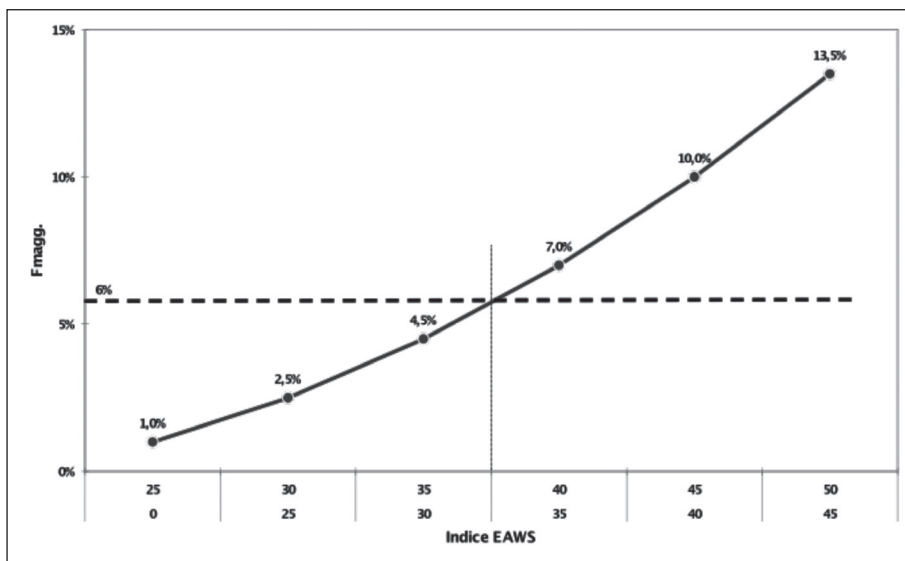


Figura 5. Curva del fattore di maggiorazione ergonomica

Tale curva è stata definita dall'International MTM Directorate sulla base di una vasta sperimentazione che ha coinvolto i maggiori produttori di automobili ed elettrodomestici europei. La sperimentazione si è resa necessaria per il fatto che il nuovo modello, che determina i fattori di maggiorazione per compensare la fatica, è più rispondente a quanto previsto dalle più recenti norme assegnando maggiorazioni all'intera sequenza lavorativa.

I valori della curva ERGO-UAS sono stati ricavati in modo da attenuare il carico biomeccanico in modo esponenziale al crescere del rischio da sovraccarico. La velocità della curva (o pendenza) e la sua posizione nel piano "indice EAWS - Fattore di Maggiorazione" sono stati calcolati in modo da:

- assegnare sufficiente recupero per uscire dalla zona a rischio elevato (zona rossa);
- assegnare sufficiente recupero per lavorare correttamente in aree a rischio medio/basso (zona gialla/verde).

Nel punto medio della zona a rischio medio (zona gialla) il fattore di maggiorazione è pari al 6%. In questa valutazione sono stati considerati sia il rischio a breve termine di sovraccarico del sistema osteo-muscolare sia quello a medio termine di sovraccarico del sistema tendineo.

Il valore minimo applicabile del fattore di maggiorazione è 1%, mentre il massimo è 13,5%. Resta comunque inteso che in caso di situazione a rischio (zona rossa, con indice EAWS >50 punti), nell'impossibilità di eseguire interventi tecnici immediati sul prodotto o sul processo, sarà applicata una maggiorazione tale da generare una riduzione del carico biomeccanico per riportare la valutazione del rischio almeno in zona media (area gialla, indice EAWS < 50 punti).

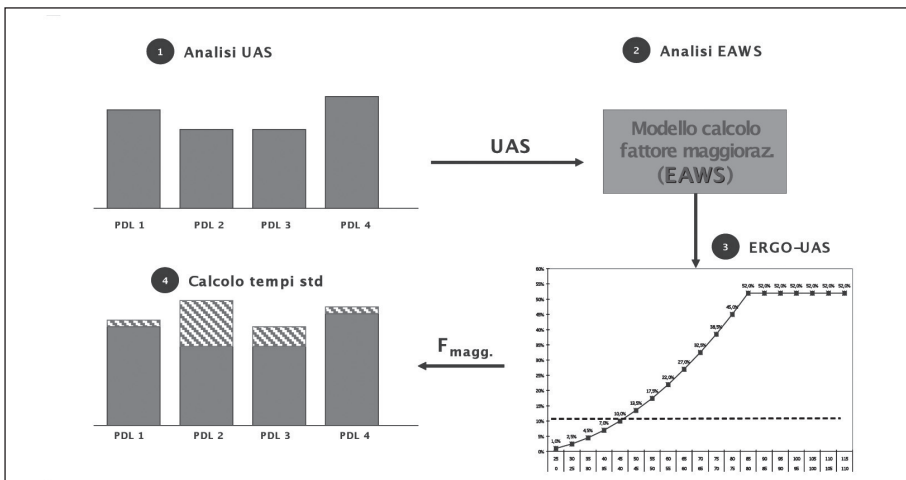


Figura 6. Schematizzazione del Sistema ERGO UAS

Saturazione su linee a trazione meccanizzata: carichi di lavoro

SATURAZIONE EFFETTIVA

Si definisce saturazione effettiva la quantità di lavoro assegnata nell'arco del turno di lavoro rapportata ai minuti di presenza al netto della refezione.

Qualora vi fossero variazioni nella composizione della produzione rispetto a quanto già programmato, l'attività lavorativa, laddove le condizioni tecnico-impianistiche lo consentano, sarà eseguita senza variazioni di velocità anche nelle postazioni a monte e a valle, e comunque per un totale di minuti individuali non superiore a quelli previsti nell'arco del turno di lavoro stesso.

LINEA A TRAZIONE MECCANIZZATA

Si considerano linee a trazione meccanizzata le linee di produzione costituite da una successione di posti di lavoro (stazioni) su ciascuno dei quali si effettua sempre la stessa operazione tecnologica, operando su una serie di gruppi di parti staccate di un prodotto finale che si spostano lungo le linee a mezzo di sistema meccanico a velocità uniforme o con spostamenti a scatti con cadenza fissa, non influenzabile dal lavoratore, nelle quali le quantità di produzione giornaliera ed i tempi sono predeterminati.

Il tempo a disposizione di ciascun posto per eseguire il lavoro assegnato è rigidamente costante per tutto il turno di lavoro e uguale alla "cadenza", cioè al tempo di spostamento del prodotto da una stazione a un'altra stazione successiva.

TEMPO MASSIMO DI SATURAZIONE INDIVIDUALE

È il totale (minuti) di presenza al netto dell'intervallo per refezione e delle pause.

Comunicazione dei tempi di lavoro

COMUNICAZIONE DEI TEMPI CICLO

La comunicazione all'operaio dei tempi ciclo sarà effettuata a mezzo dei cicli di lavorazione depositati presso la UTE in modo che l'operaio interessato possa prenderne agevolmente visione.

Le comunicazioni riguardanti lavorazioni su tratti di linea o complessi meccanizzati avverranno:

- a mezzo di comunicazione verbale da parte del superiore diretto a ogni singolo operaio;
- tramite la "**tabella descrizione attività**" depositata presso la UTE in modo che l'operaio interessato possa prenderne agevolmente visione. La tabella descrizione attività conterrà:
 - l'elenco delle attività assegnate alla postazione e i relativi tempi ciclo dell'operazione;
 - il tempo base totale della postazione;
 - l'indice EAWS della postazione;

- il fattore di maggiorazione applicato in funzione dell'indice EAWS espresso in percentuale;
- il tempo standard totale della postazione;
- la saturazione media.

Su lavorazioni non in linea, le comunicazioni saranno effettuate in ordine ai seguenti elementi:

- a) tempo ciclo dell'operazione;
- b) fattore di maggiorazione;
- c) produzione oraria;
- d) tempi macchina;
- e) mezzi di lavoro impiegati;
- f) tempo del ciclo nel caso di operazioni in abbinamento;
- g) produzione oraria nel caso di operazioni in abbinamento.

TEMPI NUOVI

I tempi nuovi, da determinarsi per lavorazioni nuove o per nuovi metodi di lavorazione e per esigenze che comunque ne richiedono la modifica, verranno rilevati con le metodologie del rilievo cronometrico oppure del rilievo con metodi a elementi normalizzati come MTM-UAS, MTM-MEK, MTM1 o MTM2.

AVVIAMENTO NUOVE LAVORAZIONI

Per avviamento di nuove lavorazioni si intende il periodo in cui:

- a) ha inizio una nuova lavorazione;
- b) vengono introdotte nuove macchine o impianti di rilevante importanza;
- c) intervengono sostanziali variazioni del processo produttivo o del ciclo di lavorazione;

in tali casi si procede alla messa a punto della lavorazione e alla determinazione dei tempi nuovi. In questo periodo gli operai interessati lavorano senza preventiva comunicazione dei tempi di esecuzione.

I singoli programmi di avviamento sono elaborati per periodi variabili a seconda delle lavorazioni e delle esigenze tecnico-produttive.

I programmi possono essere variati nel corso del relativo periodo ove intervengano esigenze non previste di qualsiasi natura (necessità tecnico-produttive, tecnico-organizzative, ecc.).

ASSESTAMENTO DEI TEMPI

Il periodo di assestamento dei tempi decorre dal momento in cui, raggiunta la messa a punto della lavorazione, vengono assegnati e comunicati agli operai interessati i tempi base provvisori.

L'assestamento ha la durata di quattro mesi di effettiva esecuzione del lavoro; in detti periodi i tempi base sono suscettibili di variazioni in più o in meno. Durante il periodo di assestamento, il fattore di maggiorazione assegnato sarà stimato per i gruppi definiti sulla base dell'omogeneità delle condizioni di lavoro.

Alla fine del periodo di assestamento il fattore di maggiorazione è valutato applicando ERGO-UAS alle operazioni assegnate a ciascuna postazione di lavoro in relazione ai livelli produttivi adottati e ai tempi base rilevati.

Reclami

I reclami riguardanti le applicazioni dei tempi base e/o del tempo standard totale della postazione, che appaiono contestabili sulla base delle osservazioni dei lavoratori, in riferimento a fattori obiettivi, potranno essere esercitati dai lavoratori stessi, nelle forme e nei modi stabiliti dalla seguente procedura:

- il lavoratore potrà rivolgersi al proprio responsabile e richiedere di poter prendere visione dei cicli di lavorazione nonché della “tabella descrizione attività” depositati presso la UTE. Nel caso si riscontrassero discordanze tra quanto previsto dal ciclo di lavoro e la sequenza di attività assegnate alla postazione di lavoro e ivi esposte - comunicate verbalmente dal superiore diretto al singolo operaio - si procederà, entro il turno di lavoro successivo, alla verifica dei contenuti e all'eventuale allineamento tra le attività svolte e quanto previsto, sia dal ciclo di lavorazione, sia dalla tabella descrizione attività;
- il lavoratore, qualora non ritenga risolutivo l'esito della verifica, potrà avanzare motivato reclamo per il tramite di un componente del Consiglio delle RSA, che lo rappresenterà e assisterà nella trattazione della questione, il cui esame dovrà essere esaurito dalla Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione di norma entro tre giorni lavorativi;
- la Commissione individuerà un referente aziendale che coordinerà le attività di analisi, sia per quanto attiene le tempistiche delle verifiche tecniche, sia per quanto riguarda il coinvolgimento degli enti aziendali interessati, nonché per organizzare eventuali approfondimenti sulla metodologia ERGO-UAS applicata;
- la Commissione potrà prendere visione della documentazione tecnica ed esaminerà, per il tramite del competente ente di stabilimento, la correttezza dell'elenco delle attività assegnate alla postazione e i relativi tempi ciclo dell'operazione, il tempo base totale e l'indice EAWS della postazione, il fattore di maggiorazione applicato in funzione dell'indice EAWS espresso in percentuale, il tempo standard totale, nonché la saturazione media della postazione. Inoltre, si dovrà esaminare anche l'eventuale esistenza, all'interno della postazione di lavoro, di limiti oggettivi conseguenti a vincoli tecnici o di mix produttivo per cui, da parte aziendale, necessitano interventi gestionali specifici;
- l'esito della verifica svolta sulle condizioni del posto di lavoro dal punto di vista degli indici di rischio, riferiti rispettivamente al corpo intero e agli arti superiori, consentirà l'eventuale adozione di appropriate misure di carattere tecnico-organizzativo che saranno anche condivise nell'ambito della Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro;

- qualora la Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione non ritenga risolutivo l'esito delle verifiche svolte, la trattazione della questione potrà avere un supplemento di analisi di ulteriori cinque giorni lavorativi.

Dell'esito della suddetta procedura sarà dato riscontro al lavoratore interessato.

Durante il periodo di analisi le Parti si asterranno dall'intraprendere iniziative unilaterali e comunque, sino alla definizione della questione, il reclamo di cui sopra non sospenderà l'esecutività dei tempi assegnati.

Resta inteso che detta procedura è indipendente da quella prevista dall'articolo 13 del Titolo primo del CCSL.

Appendice

RIEPILOGO DELLE DEFINIZIONI

Operazione - è un insieme di fasi di lavoro necessarie alla trasformazione del prodotto, chiamate "elementi d'operazione", eseguite dall'operaio, dalla macchina o da entrambi in uno stesso posto di lavoro

Tempo base - è il tempo necessario per la corretta esecuzione dell'elemento d'operazione

Tempo ciclo dell'operazione - è la sommatoria dei tempi base di una data operazione

Rilievo Diretto - i tempi rilevati sono ottenuti con la diretta osservazione del ciclo operativo e la valutazione degli elementi da misurare avviene attraverso elementi normalizzati predeterminati oppure attraverso la rilevazione cronometrica del tempo

Preventivazione - i tempi preventivati sono ottenuti per confronto di identità operative, utilizzando tabelle precostituite che contengono dati standard per le diverse fasi di operazioni componenti le singole attività di lavoro

Ciclo di lavorazione - è il razionale susseguirsi delle operazioni necessarie alla trasformazione di un dato prodotto secondo un ordine prestabilito

Fattore Ergonomico - è la maggiorazione di tempo calcolata in funzione del carico biomeccanico

Fattore Tecnico-Organizzativo - è la maggiorazione di tempo a copertura di variazioni non assorbite dall'elasticità del sistema MTM-UAS

Fattore di Maggiorazione - è la somma del Fattore Tecnico-Organizzativo e del Fattore Ergonomico

Carico Biomeccanico - è la misura del livello di sollecitazione fisica a cui viene sottoposto il sistema muscolo-scheletrico

Metodo di valutazione EAWS - è un sistema di analisi ergonomica per la valutazione dei rischi associati al carico biomeccanico

Indice EAWS - è il punteggio risultante dall'applicazione del metodo di valutazione EAWS.

Tempo base totale della postazione - è la sommatoria dei tempi ciclo delle operazioni assegnate a un addetto in una data postazione e per un dato livello produttivo

Tempo standard totale della postazione - è il tempo totale risultante dall'applicazione del fattore di maggiorazione al tempo base totale della postazione

Tempo massimo di saturazione individuale - è il totale (in minuti) di presenza al netto dell'intervallo per refezione e delle pause

Saturazione effettiva - è la quantità di lavoro assegnata nell'arco del turno di lavoro rapportata ai minuti di presenza al netto dell'intervallo per refezione

MONTE ORE PERMESSI SINDACALI PER LE OO.SS. FIM, UILM, FISMIC E UGLM

CRITERI DI DETERMINAZIONE E GESTIONE

Il monte ore per permessi sindacali retribuiti, in riferimento a quanto previsto dall'art. 2 del Titolo primo del CCSL, costituisce, per ciascuna Organizzazione sindacale firmataria sopra indicata singolarmente considerata alla data del presente accordo, condizione di miglior favore rispetto alle norme di legge anche agli effetti di cui all'art. 11 del Titolo primo del CCSL e viene attribuito annualmente.

Con l'assegnazione del suddetto monte ore le Parti intendono assorbire e disciplinare tutti i trattamenti previsti dalla legge in materia di permessi sindacali retribuiti ulteriori rispetto alla spettanza legale per attività sindacale dei dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) stabilita dall'articolo 23, penultimo comma, della legge n. 300/1970.

a) Regole per la determinazione del monte ore annuo unico a livello complessivo del Gruppo FCA e del Gruppo CNH Industrial

Il monte ore annuo complessivo a disposizione, in ciascuno dei due Gruppi, di ciascuna Organizzazione sindacale per la quale viene quantificato in relazione al numero di tutti i dipendenti operai, impiegati e quadri sarà determinato applicando due parametri di cui alla Tabella 1 sottostante riferita a ciascun Gruppo.

Il parametro A per le singole OO.SS. firmatarie.

Il parametro B per le singole OO.SS. firmatarie che alla data del presente accordo abbiano una percentuale di rappresentatività pari o superiore all'8% determinata dal numero dei propri dirigenti delle RSA in carica rispetto al numero totale dei dirigenti delle RSA, delle Organizzazioni sindacali firmatarie. (Pertanto è da intendersi che sulla base dell'indicatore della rappresentatività alla data del presente accordo tale parametro sarà moltiplicato per 3).

ore totali = ore risultanti dal parametro A + ore risultanti dal parametro B			
FCA		CNH Industrial	
Parametri per calcolo ore		Parametri per il calcolo delle ore	
A	n. dipendenti x 0,46	A	n. dipendenti x 0,37
B da applicare se la % RSA è pari o superiore all'8%	n. dipendenti x 0,69	B da applicare se la % RSA è pari o superiore all'8%	n. dipendenti x 0,81

Legenda:

n. dipendenti: è il numero degli operai, impiegati e quadri iscritti a libro unico del lavoro al 31 dicembre dell'anno precedente, comunicato annualmente a ciascuna Organizzazione sindacale entro il mese di gennaio dell'anno cui il monte ore si riferisce.

% RSA: è la percentuale di rappresentatività delle singole OO.SS. interessate determinata dal numero dei propri dirigenti delle RSA in carica rispetto al numero totale dei dirigenti delle RSA delle Organizzazioni sindacali firmatarie in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Esclusivamente per le singole Organizzazioni sindacali interessate dall'applicazione del parametro B, le ore derivanti dal suddetto parametro (0,69x3 per il Gruppo FCA e 0,81x3 per il Gruppo CNH Industrial) andranno ripartite in relazione alla percentuale di rappresentatività delle singole OO.SS. interessate dall'applicazione del suddetto parametro. Tale rappresentatività sarà determinata dal numero dei dirigenti delle RSA di ciascuna O.S., come presente alla data di sottoscrizione del presente accordo e interessata dall'applicazione del parametro B, in carica al 31 dicembre dell'anno precedente rispetto al numero totale dei dirigenti delle RSA delle OO.SS. interessate dall'applicazione del parametro B in carica al 31 dicembre dell'anno precedente.

b) Regole per assegnazione del monte ore a livello di società/unità produttiva o organizzativa

Per la determinazione delle quantità massime di ore assegnabili, a livello di singola società, fermo restando il valore massimo complessivo del monte ore a livello di ciascun Gruppo di cui al precedente punto a), vengono applicati, per ciascuna Organizzazione sindacale considerata, in riferimento alla società interessata, i parametri della Tabella 1 ossia: per FCA il parametro A (0,46 per ciascun dipendente) se la % RSA è inferiore all' 8% e i parametri A+B (0,46+0,69=1,15 per ciascun dipendente) se la % RSA è pari o superiore all' 8% e per CNH Industrial il parametro A (0,37 per ciascun dipendente) se la % RSA è inferiore all' 8% e i parametri A+B (0,37+0,81=1,18 per ciascun dipendente) se la % RSA è pari o superiore all'8%.

Il numero di ore così individuato potrà essere incrementato, sempre nell'ambito del valore massimo complessivo del monte ore a livello di ciascun Gruppo di cui al precedente punto a), secondo le percentuali indicate nella sotto riportata Tabella 2, sulla base della rispettiva percentuale di rappresentatività delle singole OO.SS. interessate determinata dal numero dei propri dirigenti delle RSA in carica al 31 dicembre dell'anno precedente rispetto al numero totale dei dirigenti delle RSA delle Organizzazioni sindacali firmatarie in carica al 31 dicembre dell'anno precedente nella singola società interessata.

Fermi restando sia il numero di ore complessive attribuibili alla singola specifica società, ancorché incrementato dalla percentuale come definita al precedente comma, sia il valore massimo complessivo del monte ore di ciascun Gruppo di cui al punto a), per la determinazione della quantità massima di ore assegnabili a livello di unità produttiva/organizzativa sono applicati, per ciascuna Organizzazione sindacale considerata, in riferimento all'unità produttiva/organizzativa interessata i parametri della Tabella 1 ossia: per FCA il parametro A (0,46 per ciascun dipendente) se la % RSA è inferiore all'8% e i parametri A+B (0,46+0,69=1,15 per ciascun dipendente) se la % RSA è pari o superiore all'8% e per CNH Industrial il parametro A (0,37 per ciascun dipendente) se la % RSA è inferiore all' 8% e i parametri A+B (0,37+0,81=1,18 per ciascun dipendente) se la % RSA è pari o superiore all'8%.

Il numero di ore così individuato potrà essere incrementato secondo le percentuali indicate nella sotto riportata Tabella 2, sulla base della rispettiva percentuale di rappresentatività delle singole OO.SS. interessate determinata dal numero dei dirigenti della propria RSA in carica al 31 dicembre dell'anno precedente rispetto al numero totale dei dirigenti delle RSA delle Organizzazioni sindacali firmatarie in carica al 31 dicembre dell'anno precedente nella singola unità produttiva/organizzativa interessata.

Tabella 2

% RSA	% massima incremento ammesso
fino al 15%	10%
superiore al 15% e fino al 20%	20%
superiore al 20% e fino al 25%	25%
superiore al 25% e fino al 30%	30%
superiore al 30% e fino al 35%	35%
superiore al 35%	45%

La Direzione aziendale fornirà il numero dei dipendenti da prendere a riferimento e il numero massimo di ore assegnabili a livello di singola società e di singola unità produttiva/organizzativa.

Al fine di rispettare il valore massimo di monte ore determinato in base alla Tabella 1 per il Gruppo FCA e per il Gruppo CNH Industrial, nel caso in cui un'O.S. assegni un numero di ore superiore in alcune società/unità produttive o organizzative in base alle previsioni di cui alla Tabella 2, sarà necessario che la stessa O.S. provveda ad assegnare un numero di ore inferiore rispetto a quello risultante dal calcolo di cui in Tabella 1 in altre società/unità produttive o organizzative.

Modalità di utilizzo del monte ore

Il monte ore potrà essere utilizzato a copertura di:

1. tutte le ore di permesso sindacale retribuito per i dirigenti delle RSA, che eccedono le 8 ore mensili spettanti ex art. 23, penultimo comma, legge n. 300/1970;
2. tutte le ore di permesso per i componenti di organismi/incaricati per le operazioni connesse alla consultazione elettorale per la nomina/designazione di RSA/RLS;
3. tutte le ore di permesso per i dipendenti delle singole unità produttive/organizzative delle società che ricoprono cariche nelle strutture dell'Organizzazione sindacale e che richiedano assenze continuative dal posto di lavoro, previa comunicazione scritta da parte della competente Segreteria nazionale indicante la persona interessata e il periodo di fruizione; in tal caso, in via del tutto eccezionale, potrà essere superato il limite massimo della spettanza teorica prevista per ogni unità produttiva, così come sotto precisato;
4. tutte le ore di permesso per i componenti degli organi direttivi di cui all'art. 30 legge n. 300/1970 e di cui all'art. 2 del Titolo primo del CCSL.

Al fine dell'utilizzo di tali permessi, l'Organizzazione sindacale dovrà comunicare per iscritto alla Direzione aziendale della singola unità produttiva/organizzativa a inizio anno, l'elenco completo dei componenti degli organi direttivi per l'anno di riferimento, tempestivamente eventuali variazioni in corso di anno al suddetto elenco e, con almeno 48 ore di anticipo rispetto alla fruizione, l'elenco dei lavoratori che fruiranno di tali permessi con indicazione del/dei giorno/i di fruizione e della durata dei permessi.

In ogni singola unità produttiva/organizzativa nel corso della stessa giornata lavorativa sarà possibile l'assenza di lavoratori partecipanti a riunione dell'organo direttivo di un'unica Organizzazione sindacale; in caso di concomitante richiesta da parte di più Organizzazioni sindacali, sarà data priorità a quella che avrà richiesto per prima tale permesso e farà fede la data/ora di ricezione da parte dell'Azienda della comunicazione relativa all'indizione della riunione.

In via del tutto eccezionale e previa richiesta congiunta da parte delle Segreterie nazionali firmatarie, sarà valutata con la Direzione aziendale la possibilità di effettuare una riunione congiunta degli organi direttivi delle stesse Organizzazioni, qualora la richiesta venga formulata con congruo anticipo (20 giorni) e siano fatte salve le esigenze operative aziendali;

5. tutte le ore di permesso richieste da lavoratori delle singole unità produttive/organizzative componenti degli organi direttivi, non dirigenti delle RSA, sia per la partecipazione alle riunioni dell'organo direttivo di cui sono componenti sia per lo svolgimento di servizi per i lavoratori all'esterno dell'unità produttiva/organizzativa di appartenenza o all'interno dei locali sindacali presenti nell'unità stessa;
6. tutte le ore di permesso richieste da lavoratori componenti del Comitato Aziendale Europeo per partecipare a riunioni, incontri, ivi compresi quelli preparatori, o ad altre attività direttamente connesse al ruolo di rappresentante dei lavoratori nell'ambito del suddetto Comitato.

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCSL, per le quali sono definite condizioni di miglior favore in materia di permessi sindacali, unitamente alle proprie strutture territoriali e RSA valuteranno le opportune iniziative finalizzate a contenere l'utilizzo dei permessi sindacali, così salvaguardando le esigenze operative aziendali nelle giornate lavorative di quelle unità produttive/organizzative interessate da sospensioni di attività, quali ad esempio la possibilità di indire le riunioni dei propri organi direttivi nei periodi nei quali non è prevista attività lavorativa presso le unità produttive/organizzative interessate.

Ai lavoratori di cui ai precedenti punti 2, 3, 4, 5 e 6 (che non siano dirigenti delle RSA) non sono in nessun caso applicabili le tutele previste dalle leggi e dal CCSL per i dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Il monte ore complessivo potrà essere utilizzato per il 60% nel primo semestre (gennaio-giugno) e per il restante 40% nel secondo semestre (luglio-dicembre). Le ore afferenti a ciascuna parte dell'anno saranno fruite nel periodo medesimo e le ore non fruite nel primo semestre saranno trasferite nel semestre successivo.

Entro il mese di luglio le Parti si incontreranno per valutare le misure idonee da porre in atto per contenere, alla luce dello scenario allora ipotizzabile, il consumo annuo di ore di permesso sindacale retribuito oltre a esaminare eventuali situazioni critiche nell'utilizzo del monte ore.

La Segreteria nazionale di ciascuna Organizzazione sindacale, entro 20 giorni dalla data di indicazione del monte ore per l'anno di riferimento, provvederà ad assegnare per ciascuna società/unità produttiva o organizzativa le quote spettanti, il cui ammontare complessivo (al netto delle spettanze di legge per i dirigenti delle RSA ex art. 23, penultimo comma, legge 300/1970) sarà contenuto nel limite della spettanza teorica prevista per singola società/unità produttiva o organizzativa sulla base di quanto definito al punto b), fatta salva la specifica eccezione prevista al punto 3 precedente e fermo restando in ogni caso il rispetto del limite massimo del monte ore generale complessivo.

Tale assegnazione costituisce condizione necessaria per la retribuità dei permessi sindacali.

In caso di superamento delle ore assegnate, relativamente a ciascuna società/unità produttiva o organizzativa, l'Azienda provvederà a trattenere le ore eccedenti l'assegnato con le spettanze del primo periodo di paga successivo al mese in cui il superamento sarà stato comunicato alla Segreteria nazionale dell'Organizzazione sindacale competente.

In caso di assegnazione tardiva, saranno considerati retribuiti i permessi fruiti nel periodo compreso tra il mese di prevista assegnazione e la tardiva assegnazione con effetto dal mese successivo a quello in cui sarà comunicata la tardiva assegnazione stessa.

In caso di variazioni in corso d'anno dell'assegnazione alle diverse società/unità produttive o organizzative, la Segreteria nazionale dell'Organizzazione sindacale dovrà comunicarle in anticipo rispetto all'utilizzo delle ore ulteriormente assegnate.

Nella comunicazione dovrà essere anche specificata la/le società nonché la/le unità produttiva/e alla cui assegnazione originaria dovranno essere sottratte le ore così trasferite.

Il lavoratore che intende fruire di permessi sindacali, salvo comprovati casi di urgenza, dovrà richiedere, in forma scritta utilizzando apposito modulo (come da fac-simile in allegato 1), il permesso con un preavviso minimo di 24 ore, se interno, e di 48 ore, se esterno.

Non potranno essere utilizzati permessi sindacali interni non retribuiti, salvo il caso di partecipazione a riunioni con la Direzione aziendale qualora fosse esaurito l'intero monte ore.

I permessi dovranno riguardare soltanto i periodi di tempo compresi nei limiti dell'orario normale di lavoro dei singoli lavoratori interessati (essendo escluso qualsiasi compenso per i periodi di tempo eccedenti tale orario) e non potranno essere richiesti per periodi inferiori al quarto d'ora. Pertanto, i lavoratori interessati dovranno presentarsi sul proprio posto di lavoro all'inizio del turno e, successivamente, utilizzare il permesso, fatto salvo il caso di utilizzo del permesso fuori dall'Azienda.

Per il computo e la registrazione del periodo di assenza dal lavoro si considereranno i quarti d'ora arrotondando, per eccesso o per difetto, le eventuali frazioni in minuti compresi tra un quarto d'ora e quello successivo.

Per l'attuazione, la gestione e la rendicontazione dei permessi viene utilizzato un apposito cartellino individuale mensile intestato alle persone aventi diritto (come da fac-simile in allegato 2).

Sul cartellino, oltre ai dati anagrafici e identificativi del dipendente, viene indicato anche il sindacato di appartenenza; tale cartellino sarà intestato, ogni mese, dall'ufficio Personale dell'unità produttiva/organizzativa e consegnato ai rispettivi responsabili dei titolati all'utilizzo dei permessi sindacali.

Ciascun titolato, nel momento in cui fruisca di permesso sindacale richiesto nei termini previsti, firmerà l'apposito cartellino.

Il responsabile del titolato alla fruizione del permesso sindacale provvederà:

- a) a rilasciare all'interessato il permesso scritto sull'apposito modulo (come da fac-simile in allegato 3);
- b) ad annotare sul cartellino individuale, in corrispondenza del giorno, l'ora di inizio e quella del rientro sul posto di lavoro o comunque del termine del permesso;
- c) a fare controfirmare di volta in volta dal titolare del cartellino il periodo di tempo utilizzato per il permesso;
- d) a consegnare all'ufficio Personale il cartellino individuale mensile relativo ai permessi sindacali.

Al fine di consentire all'Organizzazione sindacale il monitoraggio dell'andamento dell'utilizzo dei permessi sindacali, l'Azienda fornirà mensilmente alla Segreteria nazionale dell'Organizzazione sindacale il dato dei permessi sindacali fruiti.

Esclusivamente ai dirigenti delle RSA, ai sensi di quanto previsto dall'art. 24 legge n. 300/1970, saranno concessi, previa richiesta scritta all'Azienda da parte dell'interessato di regola 3 giorni prima della fruizione, permessi sindacali non retribuiti nella misura massima di 8 giorni all'anno, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

SOCIETA'	
RICHIESTA DI PERMESSO SINDACALE	
DATA:	
ORA:	
L./LA SIGNOR/A	ID. AZIENDALE
(COGNOME)	(NOME)
APPARTENENTE ALL'UNITA' PRODUTTIVA:	
Dirigente delle R.S.A.	R.L.S.
Componente del DIRETTIVO
CHEDE UN PERMESSO SINDACALE DALLE ORE ALLE ORE DEL GIORNO	
PER RECARSI	
MOTIVO PER CUI IL PERMESSO E' RICHESTO CON TERMINE RIDOTTO DI PREAVVISO	
.....	
.....	
FIRMA DEL RICHIEDENTE	

CARTELLINO INDIVIDUALE PERMESSI SINDACALI

ALLEGATO 2

SOCIETA'	
UNITA' PRODUTTIVA	
SIGNOR/A	
MESE DI:	

ID. AZIENDALE	
SINDACATO	

GIORNO	DALLE ORE	ALLE ORE	COD. PERMESSO	VETO DEL TITOLARE	DALLE ORE	ALLE ORE	COD. PERMESSO	VETO DEL TITOLARE	DALLE ORE	ALLE ORE	COD. PERMESSO	VETO DEL TITOLARE	TOTALE ORE DI PERMESSO			VETO DEL RESPONSABILE
													RSA	RLS	DIRETTIVO	
1																
2																
3																
4																
5																
6																
7																
8																
9																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																
24																
25																
26																
27																
28																
29																
30																
31																
TOTALE ORE MENSI																

SOCIETA'			
PERMESSO SINDACALE			
DATA:			
ORA:			
IL/LA SIGNOR/A (COGNOME) (NOME)	ID. AZIENDALE	
APPARTENENTE ALL'UNITA' PRODUTTIVA:			
	Dirigente delle R.S.A.		R.L.S.
	Componente del DIRETTIVO	
E' INPERMESSO SINDACALE DALLE ORE ALLE ORE DEL GIORNO			
PER RECARSI			
FIRMA DEL RESPONSABILE			

STRUMENTI INFORMATICI

STRUMENTI INFORMATICI PER IL CONSIGLIO DELLE RSA

L'Azienda metterà a disposizione del Consiglio delle RSA una postazione di lavoro, composta da personal computer fisso e relativi accessori, eventuali stampante e attrezzature idonee alla comunicazione o alla trasmissione di dati, con connessione a internet.

Ciascun componente del Consiglio delle RSA potrà accedere con specifica password di identificazione personale, fornita dai sistemi informativi aziendali.

REGOLE GENERALI DI GESTIONE E UTILIZZO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI

L'utilizzo del personal computer e l'accesso a internet dovranno essere strettamente connessi con l'attività svolta da ciascun lavoratore o coerenti con l'espletamento delle funzioni previste da norma di legge o del presente Contratto Collettivo, ferme restando le responsabilità giuridiche personali degli utilizzatori conseguenti a eventuali usi impropri.

L'Azienda potrà adottare le misure atte ad assicurare la corretta gestione operativa e amministrativa della postazione di lavoro, gestendone nel tempo la configurazione.

Le suddette attività potranno anche essere effettuate da remoto; i risultati di eventuali inventari dei componenti hardware e dei programmi software installati in ogni postazione di lavoro potranno essere utilizzati da parte aziendale per la gestione delle licenze o per verificare la conformità della condotta dei dipendenti alle norme legali e contrattuali vigenti, al Codice di condotta e alle Linee guida aziendali in materia di utilizzo degli strumenti informatici.

Ferma restando la normativa di legge in materia di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori al fine di predisporre idonee misure di sicurezza, cercare di prevenire utilizzi indebiti che possano essere fonte di responsabilità per l'Azienda o per il dipendente, l'Azienda adotterà, anche da remoto, soluzioni preventive atte ad assicurare la disponibilità e l'integrità dei sistemi informativi nonché la riservatezza delle informazioni, quali, ad esempio, antivirus, configurazioni di sistema per escludere operazioni vietate dalla legge, black-list ecc., così da ridurre a quanto strettamente necessario eventuali analisi ex post miranti ai medesimi fini.

L'Azienda potrà effettuare da remoto, attraverso strumenti centralizzati, la prima installazione della postazione di lavoro, la configurazione dei sistemi operativi, garantendo i successivi aggiornamenti di software e/o variazioni di programmi applicativi, di singoli prodotti software e della loro configurazione.

L'Azienda, al fine di assicurare la funzionalità delle attrezzature messe a disposizione, si riserva di effettuare interventi di manutenzione utili per assicurare il corretto impiego dei mezzi messi a disposizione dei lavoratori.

L'Azienda potrà rilevare i dati di utilizzo delle attrezzature fornite ai lavoratori, in forma aggregata per tipologia di utilizzo e per centro di costo / unità organizzativa e con le modalità previste dalla regolamentazione aziendale e, comunque, in conformità con la normativa vigente. I dati saranno utilizzabili per gli scopi previsti dalla legge e in adempimento di obblighi da essa definiti e saranno conservati per i tempi strettamente necessari al perseguimento di finalità organizzative, produttive, di sicurezza e di tutela del patrimonio aziendale e che saranno esaminati periodicamente a livello locale con il Consiglio delle RSA.

In caso di riscontro di utilizzo anomalo dei mezzi messi a disposizione, la Società potrà richiamare la generalità dei lavoratori all'osservanza delle regole.

Soltanto qualora perdurino anomalie o vi siano evidenze di anomalie significative che siano riconducibili a violazioni delle Linee guida aziendali di cui al successivo capoverso, la Società potrà effettuare controlli su base individuale a seguito dell'accertamento di eventuali abusi, fermo restando che l'attivazione di controlli dovrà essere comunicata preventivamente a ciascun lavoratore o gruppo di lavoratori interessati, al fine di eventuali contestazioni e possibili conseguenti sanzioni.

L'Azienda fornirà a ciascun lavoratore copia delle Linee guida aziendali per il corretto utilizzo degli strumenti informatici messi a disposizione dei lavoratori, nonché per le modalità di effettuazione dei controlli sul corretto uso degli strumenti stessi.

MODELLO A)

Verbale di consegna e presa in carico del pc e attrezzature connesse - RSA

Al signor _____
 Dirigente della RSA di _____

(luogo) , _____

In data odierna si consegna al Consiglio delle RSA dello stabilimento/sede _____
 il personal computer (PC) e l'attrezzatura informatica allo stesso connessa:

Tipo dispositivo (PC, stampante)	
Marca	
Modello	
Numero di Asset	
Numero di Serie	
Applicazioni di sistema disponibili	

Per l'utilizzo del PC e dell'attrezzatura informatica connessa, a Lei è assegnata la USER Questo profilo individuale d'accesso è strettamente personale e non può essere dato in utilizzo ad altra persona.

A ciascun dirigente della RSA sono messi a disposizione i suddetti beni nel rispetto e in applicazione nonché esclusivamente per le finalità di quanto stabilito dall'art. 6 - Strumenti Informatici e dall'Allegato Tecnico - Strumenti informatici del Titolo Primo, capitolo Diritti Sindacali del vigente Contratto Collettivo Specifico di Lavoro.

L'assegnazione del PC e dell'attrezzatura allo stesso connessa è determinata dalla qualifica di dirigente della RSA in capo ai destinatari e pertanto è revocabile qualora vengano meno i criteri che l'hanno determinata.

Distinti saluti

(firma dell'Azienda) _____

Firma del dirigente della RSA per ricevuta _____ il _____

MODELLO B)

Verbale di consegna e presa in carico del pc e attrezzature connesse - RLS

Al signor _____
RLS di _____

(luogo) , _____

In data odierna si consegna ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) dello stabilimento/sede di _____ il personal computer (PC) e l'attrezzatura informatica allo stesso connessa:

Tipo dispositivo (PC, stampante)	
Marca	
Modello	
Numero di Asset	
Numero di Serie	
Applicazioni di sistema disponibili	

Per l'utilizzo del PC e dell'attrezzatura informatica connessa, a Lei è assegnata la USER Questo profilo individuale d'accesso è strettamente personale e non può essere dato in utilizzo ad altra persona.

A ciascun RLS sono messi a disposizione i suddetti beni nel rispetto e in applicazione nonché esclusivamente per le finalità di quanto stabilito nel capitolo Ambiente di Lavoro - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) del Titolo Secondo e dall'Appendice Tecnica - Strumenti informatici del Titolo Primo, capitolo Diritti Sindacali del vigente Contratto Collettivo Specifico di Lavoro.

L'assegnazione del PC e dell'attrezzatura allo stesso connessa è determinata dalla qualifica di RLS in capo ai destinatari e pertanto è revocabile qualora vengano meno i criteri che l'hanno determinata.

Distinti saluti

(firma dell'Azienda) _____

Firma dell'RLS per ricevuta _____ il _____

VERBALE DI PRESA IN CARICO DELLA CHIAVE DELL'ARMADIO E DELLA DOCUMENTAZIONE IVI CONTENUTA PRESSO LA "SALA DELLA SICUREZZA"

Con il presente verbale si attesta la consegna della chiave dell'armadio contenente:

- copia del Documento sulla Valutazione dei Rischi (DVR) di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) del decreto legislativo n. 81/2008 elaborato ai sensi dell'art. 28 e messo a disposizione per la consultazione ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettera o) dello stesso decreto legislativo;
- l'elenco dei Documenti Unici di Valutazione dei Rischi di Interferenze (DUVRI) redatti ai sensi dell'art. 26, comma 3 del decreto legislativo n. 81/2008 ed eventuali copie degli stessi, richieste e messe a disposizione per la consultazione ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettera p) del medesimo decreto legislativo;
- la documentazione relativa a pareri, linee guida, buone prassi e programmi adottati dall'OPHS la cui attuazione rientri tra le competenze della Commissione Salute e Sicurezza, con specifico riferimento alla tipologia di attività svolta nell'unità produttiva;
- (eventuali altri documenti messi a disposizione: es. schede di manutenzione, ecc.).

Il sig. _____, in qualità di RLS, attesta la consegna della chiave in oggetto - dando atto della messa a disposizione dei documenti di cui sopra - e si obbliga a custodirla con la dovuta diligenza, avuto riguardo alla riservatezza della documentazione contenuta nell'armadietto, con particolare riferimento agli obblighi di cui alle vigenti disposizioni previsti all'art. 50, comma 6, del decreto legislativo n. 81/2008.

Il sig. _____, insieme con gli altri RLS, è invitato a fissare con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione uno o più incontri, nella misura necessaria a consentire l'illustrazione dei contenuti dei documenti di cui sopra, anche tenuto conto dell'eventuale necessità di approfondimenti inerenti ai rischi specifici.

Il sig. _____ si impegna a riconsegnare la chiave qualora venga meno, per qualsivoglia ragione, il suo incarico di RLS.

Addì _____

per la Società

il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Allegato N. 5

ACCORDO ISTITUTIVO E REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO PARITETICO HEALTH & SAFETY (OPHS)

VERBALE di ACCORDO

Addì, 4 aprile 2011, presso la sede Fiat, in Roma, si sono incontrate

Fiat SpA e Fiat Industrial SpA, ciascuna in nome proprio e in nome e per conto delle Società dei rispettivi Gruppi Fiat e Fiat Industrial, assistite dall'Unione Industriale di Torino

e

le Organizzazioni Sindacali FIM-CISL UILM-UIL e FISMIC Nazionali

per esaminare, discutere e definire specifici aspetti operativi connessi allo sviluppo e all'attuazione di un "Sistema di formazione continua per la salute e sicurezza sul lavoro", coerente con il modello adottato nel programma "Health & Safety First" e con le normative vigenti in materia.

Premesso che:

- la fase Pilota del Progetto, definita con l'accordo 16 giugno 2009, si è conclusa, mentre sono in avvio sia le estensioni convenute con l'accordo 9 settembre 2010 che i Piani approvati relativi alle unità produttive delle società che hanno partecipato al secondo sportello dell'Avviso 1/2010 di Fondimpresa;
- le Parti hanno valutato positivamente l'esperienza svolta sulla base di quanto definito nell'accordo del 16 giugno 2009, nelle successive modificazioni e integrazioni definite con gli accordi del 17 luglio, 19 ottobre, 13 novembre 2009 (due accordi), 21 gennaio, 7 luglio e 9 settembre 2010;
- le Parti condividono pertanto la volontà di estendere progressivamente l'iniziativa formativa a tutte le realtà produttive di tutte le società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial, promuovendone inoltre l'applicazione nelle società fornitrici contigue territorialmente, in coerenza con l'integrazione delle stesse secondo i principi del WCM;
- le Parti considerano particolarmente rilevante e significativa la condivisione dei vari interventi di costante messa a punto degli aspetti contenutistici e metodologici delle attività formative;
- le Parti condividono gli interventi connessi alle attività della sicurezza e al miglioramento effettivo dei ruoli e delle funzioni delle figure professionali coinvolte nello sviluppo e attuazione del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL);
- le Parti hanno verificato contenuti e livello di attuazione dei corsi oggetto di obblighi formativi istituzionali ai sensi di quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi. A questo proposito le Parti convengono di definire congiuntamente contenuti e metodi dei corsi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in coerenza con lo spirito e le modalità proprie del Programma "Health & Safety First";

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and several initials on the right.

tutto ciò premesso, le Parti convengono di costituire un **Organismo Paritetico interaziendale "Health & Safety"** (d'ora in poi **OPHS**) ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera ee) e art. 51, comma 4 del D.Lgs. 81/2008.

All'OPHS saranno affidate, nell'ambito delle competenze previste dall'art. 51, commi 2, 3, 3bis, 3ter, 6:

- *lo svolgimento del compito di istanza preliminare in merito ad eventuali controversie che potranno sorgere sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti ed inerenti alle materie di cui al presente accordo;*
- *lo svolgimento delle funzioni definite dal quarto comma dell'art. 32 e dall'art. 37 del D.Lgs. 81/2008, relative alla formazione per le diverse figure professionali coinvolte per lo sviluppo e l'attuazione del SGSSL;*
- *la definizione di contenuti specifici, modalità, articolazione temporale, promozione, programmazione ed attuazione delle attività formative destinate ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, anche in coerenza con quanto stabilito in materia nei contratti collettivi applicati nelle società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial;*
- *la definizione, promozione, sviluppo e attuazione di azioni formative inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro destinate alla generalità o a gruppi omogenei di lavoratori, oltre all'elaborazione e raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici.*

Ai fini di cui sopra l'OPHS potrà svolgere o promuovere, ai sensi dell'art. 51, comma 3-bis, del D.Lgs. 81/2008, attività di formazione anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

L'OPHS opererà con proprio regolamento e avendo riguardo degli Organismi Paritetici costituiti a livello territoriale ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 81/2008.

L'OPHS viene pertanto costituito in data odierna, secondo la composizione convenuta nell'Allegato, che fa parte integrante della presente intesa. I componenti ivi indicati pariteticamente in due per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo e sei per l'Unione Industriale di Torino e le due società capogruppo, Fiat e Fiat Industrial, dei rispettivi Gruppi, opereranno nel rispetto di quanto stabilito nel Regolamento e in modo da assicurare la pariteticità in sede deliberativa, in quanto il diritto di voto spettante a ciascun componente dell'OPHS potrà essere esercitato, in forza di specifica delega, da un altro componente appartenente alla medesima area di rappresentanza.

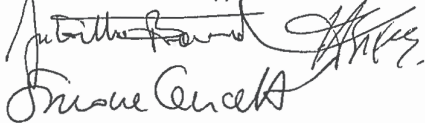
Le Parti si incontreranno entro il corrente mese di aprile per definire il regolamento dell'OPHS e la prima riunione dell'OPHS in data immediatamente successiva.

L'OPHS si riunirà con la periodicità indicata nel Regolamento ed ogni qual volta sarà necessario al fine di assicurare lo svolgimento dei suoi compiti.

Le Parti si incontreranno nuovamente entro il mese di novembre per verificare il funzionamento dell'OPHS e valutare eventuali integrazioni o modifiche del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto


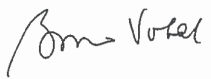
Per le Società dei Gruppi FIAT e FIAT INDUSTRIAL



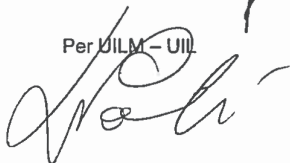
Per l'Unione Industriale di Torino



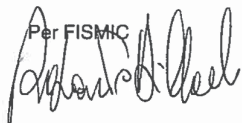
Per FIM - CISL



Per UILM - UIL



Per FISMIC



Allegato all'Accordo sindacale 4 aprile 2011

Organismo Paritetico "Health Safety"

Composizione

I componenti dell'OPHS sono individuati come segue:

per le Società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial:

1. Antonello Barocci
2. Simone Cencetti
3. Francesco Gaglianò
4. Franco Modaffari
5. Francesco Ruberto

per l'Unione Industriale di Torino

1. Roberto Rinaldi

Per le Organizzazioni Sindacali:

- | | | |
|----|-------------------|----------|
| 1. | Gianni Alioti | FIM CISL |
| 2. | Giuseppe Baffert | FIM CISL |
| 3. | Susanna Costa | UILM UIL |
| 4. | Eros Panicali | UILM UIL |
| 5. | Leonardo Carrozzo | FISMIC |
| 6. | Roberto Di Maulo | FISMIC |

per le Società dei Gruppi Fiat
e Fiat Industrial

per l'Unione Industriale di Torino

per FIM - CISL

per UILM - UIL

per FISMIC

REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO PARITETICO HEALTH & SAFETY

Art. 1 - Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento disciplina il funzionamento dell'**Organismo Paritetico Health & Safety**, o brevemente OPHS, costituito in forma di Associazione non riconosciuta ex art. 36 codice civile con l'accordo sindacale aziendale del 4 aprile 2011 stipulato da Fiat SpA (oggi FCA N.V.), Fiat Industrial Spa (oggi CNH Industrial N.V.), Unione Industriale di Torino e le Organizzazioni Sindacali FIM-CISL UILM-UIL e FISMIC-CONFSAL ai sensi dell'art. 2 comma 1, lettera ee) e art. 51, comma 4 del D.Lgs. 81/2008.

Per quanto non disciplinato nel presente Regolamento si intendono richiamate le disposizioni contenute nel suddetto accordo costitutivo.

L'OPHS non ha scopo di lucro e ha sede in Torino, in via Nizza 250, presso la sede di FCA N.V.

Art. 2 - Competenze, composizione, cariche e insediamento dell'OPHS

L'OPHS ha l'obiettivo di assicurare la "governance" partecipativa e condivisa tra i suoi componenti relativamente ai temi della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL), con particolare riguardo ai ruoli e competenze delle figure professionali coinvolte per lo sviluppo e l'attuazione del Sistema di Gestione della SSL (SGSSL), alla loro specifica rappresentanza e competenza, alle attività di informazione e formazione e all'elaborazione e proposta di iniziative e programmi finalizzati a garantire la massima efficienza ed efficacia della prevenzione nelle società dei due Gruppi FCA e CNH Industrial.

L'OPHS è composto in maniera paritetica da dodici componenti designati in pari misura da ciascuna delle due parti istitutive: sei da parte datoriale, di cui tre per FCA, due per CNH Industrial, uno per l'Unione Industriale di Torino e sei da parte sindacale, di cui due per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC-CONFSAL.

L'OPHS individua tra i suoi componenti il Presidente e il Vice-Presidente secondo le modalità di seguito definite. Uno dei rappresentanti nominati dalla parte aziendale assume, su designazione della stessa parte, la funzione di Presidente ed uno dei rappresentanti nominati dalle Organizzazioni Sindacali assume, su designazione dei rappresentanti di parte sindacale, la funzione di Vice-Presidente.

Il Presidente assume la rappresentanza dell'OPHS nelle sedi istituzionali.

I componenti dell'OPHS durano in carica due anni e possono essere confermati.

L'OPHS è competente in merito all'interpretazione, l'integrazione e la modifica del presente Regolamento, anche in relazione ai possibili adeguamenti alla normativa di legge o all'evoluzione contrattuale.

L'OPHS svolge la sua azione valutando l'opportunità di eventuali iniziative integrate e in collaborazione con gli Organismi Paritetici attivi sui territori.

L'OPHS può partecipare a bandi pubblici, previa verifica della sua adeguatezza ai requisiti previsti nei diversi casi.

Art. 3 - Dimissioni, sostituzioni e decadenza

In caso di dimissioni di un componente dell'OPHS, la parte che lo aveva designato provvede alla sua sostituzione entro la data di convocazione della prima riunione successiva alla data delle sue dimissioni.

Decadono dalla carica i componenti dell'OPHS che per tre volte consecutive non partecipano neppure per delega alle riunioni.

I componenti dell'OPHS nominati in sostituzione di quelli eventualmente cessati, per qualunque causa, prima della scadenza del biennio, restano in carica fino a quando vi sarebbero rimasti i componenti che hanno sostituito.

Art. 4 - Gratuità della partecipazione e delle cariche

L'OPHS opera a esclusivo carico di ciascuna delle parti istitutive. La partecipazione e le cariche interne all'Organismo sono a titolo gratuito, né sono previsti rimborsi spese. La gratuità è riferita a tutti i partecipanti alle attività e riunioni dell'OPHS, sia ai componenti dello stesso che a eventuali ospiti e invitati.

Art. 5 - Funzionamento dell'OPHS

L'OPHS si riunisce almeno 4 volte all'anno e si riunisce in via straordinaria ogni qualvolta sia richiesto dal Presidente o dal Vice-Presidente o da almeno tre componenti dell'OPHS stesso.

Presso la sede dell'OPHS è costituita la Segreteria, con il compito di provvedere a tutti gli adempimenti organizzativi ed amministrativi connessi all'attività dell'OPHS.

Il responsabile della Segreteria, individuato dal Presidente, provvede alle convocazioni e alla stesura di sintetico verbale delle riunioni, alle quali prende parte, che dovrà essere sottoscritto dallo stesso e dal Presidente o dal Vice-Presidente. Il verbale è oggetto di approvazione nella seduta successiva.

L'OPHS si riunisce di norma presso la propria sede o presso la sede di FCA in Roma oppure in sede condivisa nella riunione precedente.

Il Presidente provvede alla convocazione dell'OPHS, tramite la Segreteria, mediante e-mail almeno quindici giorni prima di quello fissato per la riunione, ovvero, in caso di urgenza mediante tempestivo preavviso telefonico.

In caso di assenza, il Presidente sarà sostituito dal Vice-Presidente. In casi straordinari di assenza di entrambi assume la presidenza il componente più anziano.

Perché l'OPHS possa considerarsi regolarmente riunito e possa deliberare dovrà essere fisicamente presente almeno la metà più uno dei componenti e, comunque, non meno della metà dei componenti per ciascuna delle due parti.

In caso di impossibilità giustificata alla partecipazione alla riunione ciascun componente potrà delegare un altro componente appartenente alla medesima area di rappresentanza. Ogni componente potrà portare una sola delega.

L'OPHS potrà decidere di invitare alle riunioni, di norma in occasione della riunione precedente, uno o più esperti o specialisti in materia di formazione e/o in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Art. 6 - Diritto di voto e suo esercizio

Ciascun componente dell' OPHS ha diritto ad un voto.

Il diritto di voto può anche essere esercitato, in caso di assenza giustificata, tramite delega ad altro componente dell'OPHS appartenente alla stessa area di rappresentanza.

In ogni caso le deliberazioni sono assunte all'unanimità dei presenti.

Art. 7 - Compiti dell'OPHS e regole di esercizio degli stessi

L'OPHS ha il compito di affrontare preventivamente le questioni di respiro strategico e avanzate in materia di SSL elaborando e condividendo idee e contenuti al fine di sviluppare iniziative e progetti da implementare, secondo modalità e tempi definiti di volta in volta, nelle società dei Gruppi FCA e CNH Industrial.

L'impegno dell'OPHS è di contribuire allo sviluppo ed alla diffusione di una vera cultura della prevenzione nell'ambito delle società dei Gruppi FCA e CNH Industrial, in coerenza con la normativa in vigore a livello nazionale ed europeo, ed ai principi e metodologie proprie del World Class Manufacturing.

L'OPHS promuove la comunicazione delle proprie attività e dei risultati raggiunti attraverso i diversi strumenti di comunicazione anche al fine di fungere da esempio virtuoso per eventuali altri settori industriali a livello nazionale che siano così stimolati a sviluppare analoghe modalità partecipative.

Le competenze dell'OPHS sono quelle indicate nell'accordo del 4 aprile 2011 sulla base di quanto stabilito dall'art. 51, commi 2, 3, 3 bis, 3 ter e 6 del D. Lgs. 81/2008.

L'OPHS costituisce il naturale interlocutore e referente delle Commissioni Salute e Sicurezza sul Lavoro (CSSL) a livello di stabilimento/unità produttiva così come stabilite dal Contratto Collettivo Specifico di Lavoro in vigore, per le comuni finalità collegate all'attuazione del SGSSL.

In particolare l'OPHS:

1. svolge il compito di sede di composizione di eventuali controversie che potranno sorgere relativamente all'applicazione dei diritti di rappresentanza e all'informazione e alla formazione previsti dalle norme vigenti e inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro secondo le seguenti modalità operative:
 - a) esamina eventuali controversie sorte nelle materie di competenza dell'OPHS, che devono essere presentate allo stesso congiuntamente da parte del Datore di Lavoro, o persona dallo stesso delegata, e da uno o più Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza in forma di sintetico quesito scritto, con allegata eventuale breve documentazione utile ai fini della valutazione;
 - b) valuta la necessità e, in caso affermativo, dispone una breve istruttoria del caso sottoposto;

- c) decide in merito all'eventuale controversia all'unanimità e trasmette in forma scritta la propria decisione a chi ha presentato il quesito;
- d) qualora l'OPHS non giunga ad esprimere un parere unanime, l'OPHS trasmette alle parti interessate un documento contenente i pareri espressi e le relative motivazioni;
2. condivide criteri, metodologie e procedure per massimizzare l'efficacia e l'efficienza della gestione delle tematiche inerenti la SSL, tenendo conto del contesto normativo di riferimento e delle metodologie e finalità del World Class Manufacturing. Qualora opportuno l'OPHS si impegna a dare visibilità delle proprie proposte e dei risultati raggiunti nelle sedi tecniche e istituzionali preposte con l'obiettivo di fornire il proprio contributo al miglioramento della prevenzione a livello nazionale;
 3. definisce, almeno annualmente, i temi su cui le Commissioni Salute e Sicurezza sul Lavoro di stabilimento/unità produttiva dovranno incentrare le loro attività annuali;
 4. promuove iniziative di monitoraggio e/o sensibilizzazione in materia di coinvolgimento e promozione del ruolo e delle competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e di funzionamento delle Commissioni Salute e Sicurezza sul Lavoro;
 5. progetta e realizza iniziative di comunicazione sui temi di competenza sia all'interno dei due Gruppi FCA e CNH Industrial sia all'esterno;
 6. promuove, sviluppa e attua, definendone i contenuti specifici, le modalità e l'articolazione temporale delle attività formative inerenti la SSL destinate alla generalità, a gruppi omogenei di lavoratori e alle diverse figure professionali coinvolte nello sviluppo del SGSSL secondo quanto previsto dalla normativa in vigore, anche in coerenza con quanto stabilito in materia nei contratti collettivi applicati nei Gruppi FCA e CNH Industrial;
 7. svolge o promuove, ai sensi dell'art. 51, comma 3-bis, del D. Lgs. 81/2008, attività di formazione, nonché ricerca e innovazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e altre eventuali fonti di finanziamento pubblico;
 8. verifica la coerenza dei soggetti erogatori delle iniziative formative con i criteri previsti dalla normativa e dal sistema di formazione continua applicati nelle società dei Gruppi FCA e CNH Industrial;
 9. condivide la verifica della conformità dei programmi formativi e delle società o enti erogatori con la normativa vigente dotandosi a riguardo di specifici standard qualitativi;
 10. valuta eventuali richieste di società terze che intendano e chiedano di aderire a specifici programmi formativi predisposti dall'OPHS, dando risposta scritta in merito nel corso della prima riunione utile;

11. promuove la segnalazione di buone prassi e iniziative sia a livello nazionale sia internazionale attinenti alla SSL alle CSSL a livello di stabilimento/unità produttiva per la verifica della loro possibile applicazione;

12. è sede di valutazione e condivisione dei Piani formativi e costituisce il Comitato di Pilotaggio per i Progetti formativi che ne richiedono la presenza.

Al fine di garantire lo svolgimento delle suddette attività l'OPHS si avvale di un Comitato Tecnico, composto da specialisti di parte sindacale ed aziendale, che operano su specifico mandato dell'OPHS che di volta in volta ne definisce gli obiettivi le modalità di lavoro e le tempistiche di realizzazione.

Art. 9 - Obbligo di riservatezza

I componenti dell'OPHS ed ogni altra persona che partecipi alle riunioni dell'OPHS medesimo sono tenuti a rispettare il segreto d'ufficio sulle pratiche che vengono trattate nel corso delle riunioni.

Qualora venga acquisito un dato personale, relativo a società o loro dipendenti, esso sarà trattato nel rigoroso rispetto dei limiti previsti dal "Codice in materia di protezione dei dati personali" di cui al D. Lgs. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 10 - Eventuali controversie e loro decisione

Qualsiasi controversia inerenti l'interpretazione o l'applicazione del presente Regolamento è deferita all'esame delle Parti istitutive, che decidono all'unanimità.

Art. 11 - Eventuali richieste di adesioni successive

La richiesta di adesione di terze parti all'OPHS sarà esaminata e discussa dall'OPHS, che fornirà parere specifico e motivato alle Parti istitutive firmatarie dell'accordo sindacale del 4 aprile 2011.

Art. 12 - Diffusione del Regolamento

L'OPHS assicura la diffusione del presente Regolamento, nonché degli aggiornamenti o delle modifiche future, curandone la trasmissione a tutti i soggetti coinvolti nello sviluppo del SGSSL.

Discusso, definito e approvato in Torino, presso la sede dell'OPHS, il 17 Novembre 2016

DISCIPLINA DELL'ORGANISMO PARITETICO APPRENDISTATO E FORMAZIONE

Con l'intesa del 26 marzo 2018 FCA N.V. e CNH Industrial N.V., in nome proprio e in nome e per conto delle società appartenenti ai rispettivi Gruppi che applicano il CCSL, e le Organizzazioni sindacali nazionali FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici e AQCF Rappresentanza, hanno convenuto l'attivazione dell'Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF) - già costituito in forma di associazione non riconosciuta ex art. 36 del codice civile - con funzioni di promozione, condivisione, supervisione e monitoraggio della formazione professionale, come di seguito specificato e secondo le modalità definite nell'apposito regolamento.

L'attività dell'OPAF è finalizzata, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 12 del Titolo quarto del CCSL, al perseguimento dei seguenti obiettivi in materia di apprendistato e formazione:

- assicurare, nell'ambito dei Gruppi FCA e CNH Industrial, omogeneità nei contenuti dei programmi formativi ai lavoratori di ciascuna società/settore nelle unità produttive site in regioni diverse, con particolare riguardo alle conoscenze e alle capacità tecnico-professionali richieste nell'impresa in base al processo e al ciclo produttivo, alle tecniche e agli strumenti utilizzati, ai programmi informatici in uso e alle procedure di sicurezza applicate, con particolare riguardo alla trasformazione in atto in ambito industry 4.0;
- assicurare analoga omogeneità nei contenuti dei programmi formativi connessi alle competenze relazionali e alla salute e sicurezza sul lavoro, avuto riguardo specifico alla metodologia e alle logiche dell'Health & Safety;
- valorizzare le potenzialità insite nella centralizzazione dell'erogazione formativa in presenza di situazioni omogenee sotto il profilo organizzativo e di processo, ferme restando le specificità di prodotto;
- aumentare l'efficacia dell'erogazione interna della formazione, in un contesto caratterizzato da prassi consolidate di metodologie formative comuni (in aula e on the job, affiancamento ed e-learning, ecc.) e articolazioni produttive su tutto il territorio nazionale, in più regioni, anche ai fini di affiancamento, attività on the job e visite didattiche in altre unità produttive.

Coerentemente con i suddetti obiettivi l'OPAF:

- costituisce la sede privilegiata per il confronto e la condivisione circa l'attività di formazione professionale rivolta alla generalità o a gruppi omogenei di lavoratori delle società appartenenti ai due Gruppi;
- promuove le attività di formazione, prioritariamente e in coerenza con l'art. 13 del Titolo quarto del CCSL per la definizione di piani formativi sviluppati nell'ambito di Fondimpresa;
- svolge le attività di supervisione e monitoraggio della formazione professionale dei sopra citati lavoratori, anche allo scopo di estendere best practices formative sviluppate in singole realtà produttive e organizzative dei due Gruppi;
- esercita le funzioni definite nell'art. 4 dell'Allegato tecnico n. 7 del CCSL in materia di apprendistato;
- si dota di strumenti adeguati alla realizzazione dei propri obiettivi, individuandoli tra quelli già in uso in azienda (es. registro della formazione) o definendoli ex novo.

Nell'ambito delle competenze sopra indicate, l'OPAF esercita le funzioni di "Comitato di Pilotaggio" relativamente ai piani formativi finanziati da Fondimpresa che interessino la generalità o gruppi omogenei di lavoratori di uno o di entrambi i Gruppi, anche avuto riferimento a singoli settori o a società con unità produttive site in regioni diverse. In tale veste l'OPAF svolge le attività propedeutiche e conseguenti agli accordi di condivisione dei suddetti piani formativi, che saranno stipulati dallo stesso come definito dalle Parti firmatarie del CCSL e che dovranno essere comunicati dall'OPAF ai rappresentanti aziendali e sindacali delle unità produttive/organizzative interessate.

Resta inteso che la condivisione dei piani formativi sviluppati nell'ambito di Fondimpresa che interessino singole unità produttive/organizzative dovrà essere effettuata dal Consiglio delle RSA operante nell'unità produttiva/organizzativa cui si riferisce il piano e, in mancanza di questo, dalle Segreterie territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCSL anche nell'ambito dell'eventuale Organismo paritetico locale in conformità con quanto stabilito dall'art. 13 del Titolo quarto del CCSL.

L'OPAF è composto da un componente designato da ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del CCSL e da altrettanti componenti designati congiuntamente da FCA e CNH Industrial. L'OPAF opera nel rispetto di quanto stabilito nel regolamento e delibera con la maggioranza qualificata dei due terzi dei suoi componenti attraverso modalità atte ad assicurare la pariteticità in sede decisionale: a tal fine il diritto di voto spettante a ciascun componente può essere esercitato, in forza di specifica delega, da altro componente appartenente alla medesima area di rappresentanza.

L'OPAF si riunisce con la periodicità minima indicata nel regolamento e comunque ogni qual volta sia necessario per assicurare il corretto esercizio delle sue funzioni e il perseguimento degli obiettivi sopra definiti.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il presente Allegato n. 6 costituisce parte integrante del CCSL e sostituisce in ogni sua parte l'intesa del 26 marzo 2018 e i documenti a questa allegati, i quali perdono efficacia a far data dall'entrata in vigore del Contratto Collettivo medesimo.

REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO PARITETICO APPRENDISTATO E FORMAZIONE (OPAF)

Art. 1 - Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento, in conformità con quanto definito dal CCSL, disciplina il funzionamento dell'Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione, o brevemente OPAF, previsto dall'art. 12 del Titolo quarto del CCSL, costituito attraverso l'Allegato contrattuale n. 7- art. 4 in forma di associazione non riconosciuta ex art. 36 codice civile e attivato con l'accordo del 26 marzo 2018 sottoscritto da FCA N.V. e CNH Industrial N.V. e le Organizzazioni sindacali nazionali FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici e AQCF Rappresentanza (da qui in avanti Parti istitutive).

Per quanto non disciplinato nel presente Regolamento si intendono richiamate le disposizioni contenute nel CCSL e le norme contrattuali di riferimento.

L'OPAF non ha scopo di lucro e ha sede in Torino, in via Nizza 250.

Art. 2 - Competenze, composizione, cariche e insediamento dell'OPAF

L'OPAF ha l'obiettivo di assicurare, nell'ambito dei Gruppi FCA e CNH Industrial, omogeneità nei contenuti dei programmi formativi a favore dei lavoratori, valorizzando, ove possibile, le potenzialità insite nella centralizzazione dell'erogazione formativa, senza trascurare la specificità dei bisogni di formazione relativi alle competenze tipiche delle singole realtà, nei limiti dei compiti attribuiti all'Organismo dal CCSL .

Tale obiettivo, in linea con quanto indicato nel CCSL, è perseguito privilegiando lo sviluppo di programmi formativi nell'ambito di Fondimpresa e l'erogazione interna della formazione.

L'OPAF è composto in maniera paritetica da dieci componenti designati in pari misura da ciascuna delle due Parti istitutive: cinque da parte datoriale, congiuntamente nominati da FCA e

CNH Industrial, e cinque da parte sindacale, di cui uno per ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici e AQCF Rappresentanza.

L'OPAF individua tra i suoi componenti il Presidente e il Vice Presidente secondo le modalità di seguito definite. Uno dei rappresentanti nominati dalla parte aziendale assume, su designazione della stessa parte, la funzione di Presidente e uno dei rappresentanti nominati dalle Organizzazioni sindacali assume, su designazione dei rappresentanti di parte sindacale, la funzione di Vice Presidente.

Il Presidente assume la rappresentanza dell'OPAF nelle sedi istituzionali.

I componenti dell'OPAF durano in carica due anni e possono essere confermati dalle Parti istitutive.

L'OPAF è competente in merito all'integrazione e alla modifica del presente Regolamento, derivanti da necessità di adeguamento alla normativa di legge o all'evoluzione contrattuale, da sottoporre per approvazione alle Parti istitutive.

L'OPAF svolge la sua azione valutando l'opportunità di eventuali iniziative integrate e in collaborazione con Fondimpresa e con gli Enti pubblici competenti in materia di formazione e può partecipare a bandi pubblici, previa verifica della sua adeguatezza ai requisiti previsti.

Art. 3 - Dimissioni, sostituzioni e decadenza

In caso di dimissioni di un componente dell'OPAF, la parte che lo aveva designato provvede alla sua sostituzione entro la data di convocazione della prima riunione successiva alla data delle sue dimissioni.

Decadono dalla carica i componenti dell'OPAF che per tre volte consecutive non partecipano, neppure per delega, alle riunioni.

I componenti dell'OPAF nominati in sostituzione di quelli eventualmente cessati, per qualunque causa, prima della scadenza del biennio, restano in carica fino a quando vi sarebbero rimasti i componenti che hanno sostituito.

Art. 4 - Gratuità della partecipazione e delle cariche

L'OPAF opera a esclusivo carico di ciascuna delle Parti istitutive. La partecipazione e le cariche interne all'Organismo sono a titolo gratuito, né sono previsti rimborsi spese. La gratuità è riferita a tutti i partecipanti alle attività e riunioni dell'OPAF, sia ai componenti dello stesso che a eventuali ospiti e invitati.

Art. 5 - Funzionamento dell'OPAF

L'OPAF si riunisce almeno 4 volte all'anno e comunque ogni qual volta sia necessario per assicurare il corretto esercizio delle sue funzioni e il perseguimento degli obiettivi assegnatigli.

Presso la sede dell'OPAF è costituita la Segreteria, con il compito di provvedere a tutti gli adempimenti organizzativi e amministrativi connessi all'attività dell'Organismo.

Il responsabile della Segreteria, individuato dal Presidente, provvede alle convocazioni e alla stesura di sintetico verbale delle riunioni, alle quali prende parte, che dovrà essere sottoscritto dallo stesso e dal Presidente o dal Vice Presidente. Il verbale è oggetto di approvazione nella seduta successiva.

L'OPAF si riunisce di norma presso la propria sede oppure nella sede indicata nella convocazione.

Il Presidente provvede alla convocazione dell'OPAF, tramite la Segreteria, mediante e-mail almeno quindici giorni prima di quello fissato per la riunione, ovvero, in caso di urgenza, mediante tempestivo preavviso telefonico.

In caso di assenza, il Presidente sarà sostituito dal Vice Presidente. In casi straordinari di assenza di entrambi assume la presidenza il componente più anziano.

Perché l'OPAF possa considerarsi regolarmente riunito dovrà essere fisicamente presente almeno la metà più uno dei componenti e, comunque, non meno della metà dei componenti per ciascuna delle due parti.

In caso di impossibilità giustificata alla partecipazione alla riunione ciascun componente potrà delegare un altro componente appartenente alla medesima area di rappresentanza. Ogni componente potrà portare una sola delega.

L'OPAF può decidere di invitare alle riunioni, di norma in occasione della riunione precedente, uno o più esperti o specialisti in materia di formazione.

Art. 6 - Diritto di voto e suo esercizio

Ciascun componente dell'OPAF ha diritto a un voto.

Il diritto di voto può anche essere esercitato, in caso di assenza giustificata, tramite delega ad altro componente dell'OPAF appartenente alla stessa area di rappresentanza.

In ogni caso le deliberazioni sono assunte a maggioranza qualificata di 2/3 dei componenti.

Art. 7 - Compiti dell'OPAF e regole di esercizio degli stessi

L'OPAF costituisce, nell'ambito del sistema partecipativo previsto dal CCSL, una stabile sede di dialogo in materia di formazione professionale e apprendistato in cui le Parti condividono idee e iniziative congiunte funzionali allo sviluppo delle competenze dei lavoratori come fattore chiave di competitività in coerenza con le logiche del World Class Manufacturing.

In quest'ottica costituisce obiettivo primario dell'Organismo promuovere un'idea di formazione continua accessibile, interattiva e in grado di garantire in modo effettivo un'adeguata professionalità dei lavoratori dei due Gruppi.

Le iniziative e i progetti proposti e/o elaborati nell'ambito dell'OPAF hanno carattere trasversale e sono rivolti alla generalità dei dipendenti di FCA e CNH Industrial o a gruppi omogenei di lavoratori appartenenti a settori o società con unità produttive site in regioni diverse.

Le competenze dell'OPAF sono quelle indicate nell'Allegato n. 6 e all'art. 4 dell'Allegato n. 7 del CCSL, sulla base di quanto stabilito dal CCSL all'art. 12 del Titolo quarto. In particolare l'OPAF:

- condivide idee e progetti relativi a esigenze formative della generalità o di gruppi omogenei di lavoratori, nonché a criteri, metodologie e procedure per misurare l'efficacia della formazione, tenendo conto del contesto normativo e contrattuale di riferimento e delle metodologie e finalità del World Class Manufacturing;
- privilegia l'erogazione di attività formative implicanti l'utilizzo di tecnologie didattiche efficienti e sostenibili, in grado di conferire ai percorsi formativi un più alto valore aggiunto in termini di raggiungimento dei risultati attesi, ferma l'attenzione per le metodologie formative consolidate (in aula, on the job, affiancamento, visite didattiche in altre unità produttive, ecc.);
- privilegia, inoltre, modalità di erogazione della formazione che siano in grado di migliorare i processi di apprendimento e che agevolino l'accesso a percorsi formativi trasversali elaborati centralmente a lavoratori appartenenti a unità produttive/organizzative localizzate in regioni diverse (es. e-learning);
- promuove attività formative atte a consentire l'adeguamento delle competenze dei lavoratori reso necessario dalla trasformazione digitale, dalle tecnologie emergenti in ambito industry 4.0 e dalle altre innovazioni tecnologiche e di prodotto applicate in azienda e a stimolare negli stessi un orientamento volto all'aggiornamento e al miglioramento continuo;

- suggerisce l'adozione di linee guida aziendali in materia di apprendistato e formazione funzionali a garantire l'omogeneità dei programmi proposti e/o operanti nelle diverse realtà produttive e organizzative dei due Gruppi, nel rispetto delle specificità e in coerenza con le esigenze formative dell'impresa;
- promuove presso i competenti enti aziendali le indicazioni utili a valutare l'adozione dei migliori modelli formativi elaborati localmente in realtà dei due Gruppi, nella logica di favorire la diffusione delle best practices in coerenza con le specificità e le esigenze delle diverse realtà aziendali;
- esamina annualmente i temi prioritari individuati dall'Azienda per l'attività formativa trasversale e le esigenze formative relative ai lavoratori, poste dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCSL e/o dalle loro RSA per il tramite dei propri componenti dell'OPAF;
- svolge attività di monitoraggio degli avvisi di finanziamento di progetti formativi pubblici;
- svolge le funzioni di Comitato di Pilotaggio relativamente ai piani formativi finanziati da Fondimpresa, previsti da accordi di condivisione siglati dalle Parti istitutive a livello nazionale; in tale attività l'OPAF agisce nella composizione, secondo le regole di funzionamento e nei limiti delle competenze definite per il singolo piano formativo, in conformità con la regolamentazione di Fondimpresa e secondo le specifiche previsioni del relativo avviso di finanziamento.

Nell'esercizio delle funzioni di Comitato di Pilotaggio, l'OPAF può considerarsi regolarmente riunito e può deliberare se è fisicamente presente almeno la metà più uno dei componenti indicati nell'accordo di condivisione e, comunque, non meno della metà dei componenti indicati per ciascuna delle due parti.

Il Presidente e il Vice Presidente del Comitato di Pilotaggio coincidono di norma con quelli nominati ai sensi del precedente art. 2, salvo diversa previsione dell'accordo di condivisione.

Il Presidente del Comitato di Pilotaggio assume il ruolo di referente dello stesso nei rapporti con Fondimpresa e con il soggetto proponente.

Il Comitato si riunisce di norma ogni due mesi durante il periodo di attuazione del piano formativo o secondo la diversa periodicità indicata nell'accordo di condivisione.

La maggioranza qualificata dei 2/3 richiesta ai fini della validità delle deliberazioni di cui al precedente art. 6 è riproporzionata e rapportata al numero di componenti del Comitato di Pilotaggio.

Il Presidente provvede alla convocazione del Comitato, tramite la Segreteria dell'OPAF, mediante e-mail almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione, ovvero, in caso di urgenza, mediante tempestivo preavviso telefonico.

Negli incontri in cui l'OPAF opera nelle funzioni di Comitato di Pilotaggio è ammessa la partecipazione e l'esercizio del diritto di voto mediante delega conferita ad altro componente del Comitato alle condizioni e nei limiti di cui al precedente art. 5, penultimo comma.

Art. 8 - Obbligo di riservatezza

I componenti dell'OPAF e ogni altra persona che partecipi alle riunioni dell'OPAF medesimo sono tenuti a rispettare il segreto d'ufficio sulle pratiche che vengono trattate nel corso delle riunioni.

Qualora venga acquisito un dato personale, relativo a società o loro dipendenti, esso sarà trattato nel rigoroso rispetto dei limiti previsti dal "Codice in materia di protezione dei dati personali" di cui al decreto legislativo n. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni.

Art. 9 - Eventuali controversie e loro decisione

Qualsiasi controversia inerente l'interpretazione o l'applicazione del presente Regolamento è deferita all'esame delle Parti istitutive, che decidono all'unanimità.

Art. 10 - Diffusione del Regolamento

L'OPAF assicura la diffusione del presente Regolamento, nonché degli aggiornamenti o delle modifiche future, curandone la trasmissione a tutti i soggetti coinvolti nei processi formativi aziendali.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE E DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

PREMESSA

Le Parti definiscono come segue la disciplina di concreta attuazione dell'apprendistato nelle società che applicano il CCSL, di cui questo allegato costituisce parte integrante.

La seguente disciplina si applica ai rapporti di apprendistato che saranno instaurati in data successiva al 1° aprile 2019, fermo restando che per i rapporti d'apprendistato già in corso a questa data vale la previgente regolamentazione applicabile in relazione alla data di costituzione del rapporto.

PARTE GENERALE

Art. 1 - Norme generali

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato alla formazione sul lavoro e all'acquisizione di competenze funzionali a migliorare l'occupabilità giovanile.

Le Parti riconoscono che l'apprendistato può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese e al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire un'occupazione stabile e di qualità.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle aziende che risultino non avere confermato in servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei 24 mesi precedenti:

- almeno l'80% dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato della medesima tipologia, come prima occupazione, presso l'azienda titolare del rapporto di lavoro;
- almeno il 95% dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato della medesima tipologia, che hanno già prestato attività lavorativa con contratti di lavoro a tempo determinato o di somministrazione presso l'azienda, anche con mansioni diverse, nell'arco dei dodici mesi precedenti, nel condiviso intento di favorirne la stabilizzazione occupazionale.

Le suddette percentuali saranno considerate nell'ambito della specifica unità produttiva o organizzativa in cui sono stati instaurati i contratti di apprendistato.

A questo fine non si computano gli apprendisti che non hanno concluso il periodo di apprendistato nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato anteriormente alla scadenza naturale.

Le qualifiche conseguibili attraverso un percorso di apprendistato sono quelle previste nel sistema di inquadramento applicato dalla società titolare del rapporto di lavoro.

L'Azienda farà pervenire all'Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF) di cui all'art. 12 del Titolo quarto del CCSL un rapporto completo, che sarà anche consegnato, in apposito incontro, al Consiglio delle RSA laddove esistente, riferito al numero di apprendisti assunti e alla formazione effettuata, a decorrere dal dodicesimo mese successivo alla prima assunzione e con periodicità annuale.

Per quanto non specificamente previsto dalla disciplina qui convenuta, al rapporto di apprendistato si applicano le disposizioni del CCSL.

Art. 2 - Durata del contratto

La durata del contratto di apprendistato non può essere inferiore a 6 mesi indipendentemente dall'area professionale/gruppo professionale di inquadramento finale, fermo restando quanto di seguito definito con riferimento alle singole tipologie di apprendistato.

Art. 3 - Formazione

Salvo quanto specificamente previsto per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, la formazione dell'apprendista sarà erogata di norma all'interno dell'azienda, in quanto le Parti riconoscono le aziende dei Gruppi FCA e CNH Industrial come soggetti in possesso delle necessarie competenze, certificabili secondo la normativa vigente, e in grado di garantire che l'apprendimento si realizzi in un contesto formativo organizzato idoneo all'acquisizione delle conoscenze/competenze infra indicate.

La formazione potrà essere erogata attraverso modalità d'aula, e-learning, on the job, affiancamento ed esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

I percorsi formativi aziendali degli apprendisti possono essere finanziati anche per il tramite di Fondimpresa in coerenza con quanto stabilito nel capitolo Formazione del Titolo quarto del CCSL.

CAPACITÀ FORMATIVA DELL'IMPRESA

Ai fini dell'erogazione della formazione, la capacità formativa interna è espressa, oltre che dalla presenza di soggetti in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di tutore, dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente o organizzare, avvalendosi anche di docenza esterna, interventi formativi, in considerazione:

- quanto alla formazione teorica, della disponibilità, in azienda o in aziende collegate, di locali idonei; di norma, sono ritenuti idonei i locali distinti da quelli prevalentemente destinati alla produzione e dotati di strumenti adeguati alla modalità di formazione da erogare;
- della presenza in azienda, o in aziende collegate, di lavoratori, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.

La capacità formativa aziendale è espressamente dichiarata dal datore di lavoro, secondo la normativa vigente e sarà comunicata all'OPAF.

A questo proposito le Parti riconoscono che le società dei Gruppi FCA e CNH Industrial dispongono di capacità formative consolidate, in quanto:

- sono in possesso dei requisiti relativi alla capacità formativa e dispongono di professionalità idonee per ricoprire l'incarico di tutore aziendale e perciò possono erogare la formazione all'interno dell'azienda;
- hanno la disponibilità di locali idonei, distinti da quelli destinati alla produzione e dotati di strumenti adeguati per l'erogazione della formazione;
- hanno esperienza consolidata nelle varie modalità di erogazione della formazione (aula, e-learning, on the job, ecc.).

Dette capacità aziendali trovano adeguato complemento nella prassi e nelle modalità di interazione e collaborazione sperimentate in ambito di formazione finanziata con enti esterni dedicati.

TUTORE AZIENDALE

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutore aziendale.

Le Parti convengono che, ai fini dell'individuazione delle competenze e delle funzioni del tutore aziendale, si continui a fare riferimento a quanto previsto dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalla regolamentazione regionale, convenendo sul prendere ad esclusivo riferimento quella emessa dalla regione Piemonte.

Il tutore aziendale dovrà aver effettuato, conformemente con quanto specificamente previsto dalla regione Piemonte, attraverso modalità e-learning o autoapprendimento, un percorso formativo in materia di indicazioni metodologiche per l'abilità didattica e relazionale finalizzata all'apprendimento nelle quattro macro-aree di intervento (co-progettazione del percorso di apprendimento, facilitazione e supporto all'apprendimento, coordinamento e valutazione dell'apprendimento), così da ottenere la certificazione delle competenze da parte della regione.

La regolamentazione definita dalla regione Piemonte costituirà pertanto riferimento normativo specifico, in modo da assicurare la necessaria omogeneità gestionale su tutto il territorio nazionale alle società che applicano il CCSL, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 47, comma 8, del decreto legislativo n. 81/2015.

Il tutore contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale e attesta - anche ai fini dell'art. 47, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015 - il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, che dovrà essere firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il modello della scheda suddetta sarà predisposto dall' OPAF.

Art. 4 - Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF)

Le Parti, in linea con quanto definito dall'art. 12 del Titolo quarto del CCSL, condividono la necessità di assicurare, anche in materia di apprendistato:

- omogeneità nei contenuti dei programmi formativi ai lavoratori di ciascuna società/ settore nelle unità produttive site in regioni diverse - con particolare riguardo alle conoscenze e alle capacità tecnico-professionali richieste nell'impresa in base al processo e al ciclo produttivo, alle tecniche e agli strumenti utilizzati, ai programmi informatici in uso e alle procedure di sicurezza applicate;
- analoga omogeneità nei contenuti dei programmi formativi connessi alle competenze relazionali e alla salute e sicurezza sul lavoro, avuto riguardo specifico alle metodologie e alle logiche dell'Health & Safety.

Anche a questo scopo hanno costituito l'Organismo paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF), in forma di associazione non riconosciuta, in base alla condivisa titolarità delle Parti in merito, in quanto firmatarie del CCSL, previa verifica tra le Parti e i competenti Enti governativi. All'OPAF, la cui disciplina è definita nell'Allegato n. 6 del CCSL, sono affidati i seguenti compiti in materia di apprendistato:

- predisporre schemi esemplificativi di profili formativi, anche mediante forme di collaborazione con l'INAPP, prevedendo uno specifico profilo di qualificazione professionale per i lavoratori addetti alle linee a catena;
- predisporre modelli e formulari atti a garantire una coerente e omogenea trascrizione nel libretto formativo del cittadino dei contenuti dei percorsi dei Piani Formativi Individuali;
- elaborare, anche sulla base di esperienze di eccellenza già realizzate, moduli formativi, modalità e strumenti di erogazione, particolarmente in riferimento alla formazione trasversale, con l'obiettivo principale di rendere omogeneo il livello qualitativo dell'istituto;
- elaborare proposte formative per il tutore aziendale in coerenza con quanto stabilito dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalla regolamentazione della regione Piemonte;
- monitorare le esperienze svolte nei territori sulla base della documentazione pervenuta e verificare possibili forme di divulgazione delle esperienze più significative;
- individuare nell'ambito della formazione trasversale le modalità atte ad assicurare l'illustrazione degli istituti previsti dal CCSL.

Art. 5 - Assunzione

Nella lettera di assunzione, oltre alle indicazioni di cui all'art. 1 del Titolo quarto del CCSL, saranno precisati la qualifica oggetto del contratto di apprendistato, l'inquadramento d'ingresso, la progressione ove prevista e l'inquadramento di destinazione come più avanti specificato.

Art. 6 - Periodo di prova

Il periodo di prova dell'apprendista dovrà essere previsto nella lettera di assunzione. Il periodo di prova non dovrà superare i 30 giorni di effettivo servizio. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla durata della prova stessa.

Art. 7 - Trattamento di malattia e infortunio

Per quanto riguarda il trattamento economico per malattia e infortunio dell'apprendista non in prova, le regole sono quelle previste dall'art. 14 del Titolo quarto del CCSL.

Art. 8 - Previdenza integrativa

Per gli apprendisti iscritti a Cometa le aliquote contributive sono definite dalla contrattazione aziendale, come da Allegato n. 9 del CCSL.

Art. 9 - Anzianità di servizio

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal CCSL.

Art. 10 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro o l'apprendista possono recedere dal contratto con un preavviso di 30 giorni, indipendentemente dall'area professionale/gruppo professionale di destinazione, ai sensi di quanto previsto dal quarto comma dell'art. 42 del decreto legislativo n. 81/2015.

In caso di mancata comunicazione del recesso entro la scadenza del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

PARTE SPECIALE

Art. 11 - Norme particolari in materia di apprendistato professionalizzante

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 44 del decreto legislativo n. 81/2015, giovani di età non inferiore ai diciotto anni e non superiore ai ventinove. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005, il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è determinata in 36 mesi indipendentemente dall'area professionale/gruppo professionale di inquadramento finale.

Il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante nell'ambito del Gruppo FCA, in base alla vigente disciplina di legge, sarà inquadrato per l'intera durata dell'apprendistato nell'area professionale di destinazione, con il connesso livello retributivo ridotto del 5% per l'intero periodo.

Al personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante nell'ambito del Gruppo CNH Industrial, in base alla vigente disciplina di legge e ad eccezione dei soli casi in cui l'inquadramento di destinazione sia di 5° gruppo professionale, sarà assicurata la seguente progressione nel corso del periodo del contratto:

- per i primi ventiquattro mesi dall'assunzione: inquadramento inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione;
- per i restanti dodici mesi: inquadramento di destinazione.

L'apprendista potrà essere adibito anche a mansioni connesse al pagamento dell'incentivo di rendimento, di cui all'art. 8 del Titolo terzo del CCSL, in quanto le Parti riconoscono:

- la complessità tecnologica degli impianti produttivi dei Gruppi FCA e CNH Industrial, che comporta la generale applicazione di procedure informatizzate di governo delle linee meccanizzate di produzione, anche nelle stazioni delle lavorazioni riconducibili al montaggio;

- la necessità di percorsi di arricchimento delle conoscenze di base e delle competenze tecnico-professionali utili allo svolgimento di un insieme compiuto di mansioni.

In questo caso all'apprendista sarà riconosciuta una specifica voce retributiva, di importo pari a euro 0,064 orari lordi, denominata "elemento distinto apprendisti" e non sarà attribuito il suddetto incentivo di rendimento.

FORMAZIONE AZIENDALE PER L'ACQUISIZIONE DI CONOSCENZE/COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI E SPECIALISTICHE

Questo tipo di formazione si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze/competenze tecnico-professionali e specialistiche.

Le Parti in via esemplificativa individuano la seguente articolazione della formazione con riferimento alle tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza dei prodotti e servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto e di processo.

FORMAZIONE INTEGRATIVA FINALIZZATA ALL'ACQUISIZIONE DI COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI

Questo tipo di formazione, diretta a integrare quella erogata sotto la responsabilità aziendale, fa capo all'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, ed è disciplinata dalle regioni, sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

In mancanza di offerta formativa pubblica tale formazione integrativa viene erogata dall'Azienda sulla base delle seguenti materie, articolate in via esemplificativa in quattro aree di contenuto: competenze relazionali; organizzazione ed economia; disciplina del rapporto di lavoro; sicurezza sul lavoro. Le ore dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato e, in ogni caso, entro il primo anno del contratto stesso.

Le Parti - valutata la capacità formativa presente in azienda nelle società dei Gruppi FCA e CNH Industrial e tenuto conto della necessità di assicurare omogeneità ai suddetti programmi formativi - ritengono che detta formazione, nella misura di 120 ore per la durata complessiva del triennio, sia erogata dall'azienda in base a programmi formativi che saranno oggetto di specifica condivisione tra le Parti, nell'ambito dell'OPAF. Lo stesso Organismo valuterà l'eventuale necessità di integrazione dei programmi formativi con l'offerta pubblica.

Considerata l'omogeneità gestionale delle tematiche formative nell'ambito dei Gruppi FCA e CNH Industrial, si conviene di tenere a riferimento la normativa specifica in materia della regione Piemonte, nel rispetto di quanto previsto dal comma 8 dell'art. 47 del decreto legislativo n. 81/2015.

ORE DI FORMAZIONE

In aggiunta alle suddette ore di formazione di base e trasversale, l'Azienda erogherà un numero di ore annuali di formazione, volte all'acquisizione di conoscenze/competenze tecnico-professionali e specialistiche, tale da raggiungere la media annua di 80 ore.

Nell'ambito delle suddette 80 ore annue, 40 ore di formazione professionalizzante, a carico azienda, saranno erogate in modalità teorica.

Le ore complessive di formazione che fanno capo all'Azienda possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato, salva una quantità minima annua pari a 60 ore, in base a quanto previsto nel Piano Formativo Individuale.

Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato professionalizzante saranno registrate sul libretto formativo del cittadino secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE (PFI)

Il PFI definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI deve essere redatto in forma sintetica e inserito nel contratto di apprendistato con l'indicazione degli obiettivi formativi, dei contenuti e delle modalità di erogazione della formazione nonché del nome del tutore e delle sue funzioni in relazione al contratto di apprendistato.

La formulazione del PFI dovrà tener conto delle eventuali disposizioni, moduli e formulari, secondo il modello che sarà predisposto dall'OPAF.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutore.

Art. 12 - Norme particolari in materia di apprendistato di alta formazione e ricerca

La durata, i contenuti e l'organizzazione didattica dell'apprendistato di alta formazione e ricerca sono definiti nell'apposito protocollo da stipularsi tra l'Azienda e l'istituzione formativa ai sensi dell'art. 45, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015.

Il personale assunto con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca nell'ambito del Gruppo FCA, in base alla vigente disciplina di legge, sarà inquadrato per l'intera durata dell'apprendistato nell'area professionale di destinazione, con il connesso livello retributivo ridotto del 5% per l'intero periodo, mentre quello assunto nell'ambito del Gruppo CNH Industrial sarà inquadrato per l'intera durata dell'apprendistato nel gruppo professionale inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione.

Nel rispetto delle competenze dell'istituzione formativa relativamente alla predisposizione del Piano Formativo Individuale, l'Azienda assicurerà la coerenza del percorso formativo del lavoratore con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire.

Fermo restando quanto sopra definito in relazione alla retribuzione dovuta all'apprendista, per le ore di formazione svolte dallo stesso presso l'istituzione formativa, l'Azienda è esonerata dall'obbligo retributivo, mentre per le ore di formazione interna, quale trattamento di miglior favore rispetto alla previsione di legge, non è prevista alcuna riduzione della retribuzione.

Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca saranno registrate sul libretto formativo del cittadino secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Per quanto non specificamente previsto nel presente articolo si applicano le norme generali in materia di apprendistato sopra definite nonché quelle in materia di apprendistato professionalizzante ove compatibili.

Allegato tecnico N. 8

ELEMENTO RETRIBUTIVO PER EFFICIENZA

Gruppo FCA

- Settore Auto
- Magneti Marelli
- Comau
- Teksid
- FCA Bank
- altre società non riconducibili ai settori

Gruppo CNH Industrial

Gruppo FCA

SETTORE AUTO

PROSPETTO N. 1

INDICATORI E VALORIZZAZIONE

In percentuale sulla retribuzione base annua lorda individuata nel presente contratto

Obiettivo di efficienza* del 6% annuo

MATRICE PER IL CALCOLO

WCM status		Recuperi di efficienza %				
		<4	4-4,5	4,6-5,4	5,5-6,4	6,5+
Bronze	50%	0%	2,75%	3,38%	4,00%	4,50%
Silver	75%	0%	3,38%	4,31%	5,25%	6,00%
Gold	100%	0%	4,00%	5,25%	6,50%	7,50%
World Class	120%	0%	4,50%	6,00%	7,50%	8,70%

* Riduzione dei costi di trasformazione di stabilimento (escluso acquisto dei materiali diretti)

per FCA Italy Mopar Service, Parts & Customer Care/FCA Customer Services Centre:

WCL status		Recuperi di efficienza %				
		<2,5	2,5-2,8	2,9-3,4	3,5-4,0	4,1+
Bronze	50%	0%	2,75%	3,38%	4,00%	4,50%
Silver	75%	0%	3,38%	4,31%	5,25%	6,00%
Gold	100%	0%	4,00%	5,25%	6,50%	7,50%
World Class	120%	0%	4,50%	6,00%	7,50%	8,70%

Gruppo FCA

SETTORE AUTO

PROSPETTO N. 2

ELENCO SOCIETÀ

FCA Italy s.p.a.

ALFA ROMEO s.p.a.

FCA Melfi s.r.l.

SEVEL s.p.a.

ABARTH & C. s.p.a.

C.R.F. s.c.p.a.

EASY DRIVE s.r.l.

FCA CENTER ITALIA s.p.a.

FCA CUSTOMER SERVICES CENTRE s.r.l.

FCA FLEET & TENDERS s.r.l.

FCA RES s.p.a.

FIDIS s.p.a.

i-FAST AUTOMOTIVE LOGISTICS s.r.l.

i-FAST CONTAINER LOGISTICS s.p.a.

CODEFIS s.c.p.a.

MASERATI s.p.a.

FCA GROUP PURCHASING s.c.r.l.

FCA GROUP MARKETING s.p.a.

Gruppo FCA

SETTORE AUTO

PROSPETTO N. 3

ELENCO STABILIMENTI

FCA Italy - Polo Produttivo Torino - sito Mirafiori Plant/Unità Sottogruppi Lastratura Grugliasco

FCA Italy - Polo Produttivo Torino - sito Avv. G. Agnelli Plant

FCA Italy - Mirafiori Powertrain Plant

FCA Italy - Mirafiori Presse Plant

FCA Italy - Verrone Powertrain Plant

FCA Italy - Cento Plant

FCA Italy - Piedimonte S. Germano Plant / Unità Sottogruppi Lastratura Cassino-Villa S. Lucia / Alfa Romeo - Unità di Piedimonte S. Germano

FCA Italy - GB Vico Plant - sede di Pomigliano d'Arco

FCA Italy - Pratola Serra Powertrain Plant

FCA Italy - Termoli Powertrain Plant

FCA Italy - Mopar Service, Parts & Customer Care / FCA Customer Service Centre

FCA Melfi

SEVEL/FCA Italy - Unità Plastica di Atessa

MASERATI

Gruppo FCA

MAGNETI MARELLI

PROSPETTO N. 1

INDICATORI E VALORIZZAZIONE

In percentuale sulla retribuzione base annua lorda individuata nel presente contratto

Obiettivo di efficienza* annuo

MATRICE PER IL CALCOLO

WCM status		Recuperi di efficienza %							
		<4	4-4,5	4,6-5,4	5,5-6,4	6,5-7,4	7,5-8,4	8,5-9,4	9,5-10,5
No status	50%	0%	0%	0,00%	4,00%	4,50%	5,10%	6,00%	6,50%
Bronze	75%	0%	0%	4,50%	5,25%	6,00%	6,90%	7,50%	7,50%
Silver	100%	0%	4,50%	5,50%	6,50%	7,50%	8,70%	8,70%	8,70%
Gold	120%	0%	6,50%	7,50%	8,00%	8,70%	8,70%	8,70%	8,70%

* Riduzione dei costi di trasformazione di stabilimento (escluso acquisto dei materiali diretti)

Gruppo FCA

MAGNETI MARELLI

PROSPETTO N. 2

ELENCO SOCIETÀ

AUTOMOTIVE LIGHTING ITALIA s.p.a.

MAGNETI MARELLI s.p.a.

PLASTIC COMPONENTS AND MODULES AUTOMOTIVE s.p.a.

SISTEMI SOSPENSIONI s.p.a.

MAGNETI MARELLI AFTER MARKET PARTS AND SERVICES s.p.a.

SOFFIAGGIO POLIMERI s.r.l.

Gruppo FCA

MAGNETI MARELLI

PROSPETTO N. 3

ELENCO STABILIMENTI

PLASTIC COMPONENTS AND MODULES AUTOMOTIVE s.p.a.

- Stabilimento di NAPOLI
- Stabilimento di PALIANO
- Stabilimento di SAN BENIGNO
- Stabilimento di VENARIA REALE
- Stabilimento di TITO SCALO
- Stabilimento di VENARIA REALE (EX SBHE)
- SOFFIAGGIO POLIMERI s.r.l. - Stabilimento di LENO

AUTOMOTIVE LIGHTING ITALIA s.p.a.

- Stabilimento di TOLMEZZO
- Stabilimento di VENARIA REALE

MAGNETI MARELLI s.p.a.

- Stabilimento CORBETTA Electronics
- Stabilimento di VENARIA REALE Exhaust
- Stabilimento di BARI
- Stabilimento di CREVALCORE
- Stabilimento di CAIVANO Exhaust

SISTEMI SOSPENSIONI s.p.a.

- Stabilimento di SULMONA
- Stabilimento di RIVALTA
- Stabilimento di MELFI

Gruppo FCA

COMAU

PROSPETTO N. 1

A.1. INDICATORI E VALORIZZAZIONE (QUALITÀ DEL PRODOTTO)

In percentuale sulla retribuzione base annua lorda individuata nel presente contratto

Obiettivo dei demeriti di qualità*
2019=27 2020=25 2021=23 2022=21

MATRICE PER IL CALCOLO

WCM status		Valore demerito (range) 2019			
		>36	36-30	29-23	<23
No status	50%	0%	1,69%	2,00%	2,25%
Bronze	75%	0%	2,15%	2,63%	3,00%
Silver	100%	0%	2,63%	3,25%	3,75%
6+ punti anno WCM	25%	si somma alla % di riferimento status			

WCM status		Valore demerito (range) 2020			
		>34	34-28	27-21	<21
No status	50%	0%	1,69%	2,00%	2,25%
Bronze	75%	0%	2,15%	2,63%	3,00%
Silver	100%	0%	2,63%	3,25%	3,75%
6+ punti anno WCM	25%	si somma alla % di riferimento status			

WCM status		Valore demerito (range) 2021			
		>32	32-26	25-19	<19
No status	50%	0%	1,69%	2,00%	2,25%
Bronze	75%	0%	2,15%	2,63%	3,00%
Silver	100%	0%	2,63%	3,25%	3,75%
6+ punti anno WCM	25%	si somma alla % di riferimento status			

WCM status		Valore demerito (range) 2022			
		>30	30-24	23-17	<17
No status	50%	0%	1,69%	2,00%	2,25%
Bronze	75%	0%	2,15%	2,63%	3,00%
Silver	100%	0%	2,63%	3,25%	3,75%
6+ punti anno WCM	25%	si somma alla % di riferimento status			

* Valore pesato dei demeriti di qualità del prodotto di stabilimento (Robotics)

A.2. INDICATORI E VALORIZZAZIONE (QUALITÀ DEI PROGETTI)

In percentuale sulla retribuzione base annua lorda individuata nel presente contratto

Obiettivo di realizzazione delle attività di progetto (*milestone*)*
 2019=97% 2020=98% 2021=98,5% 2022=99%

MATRICE PER IL CALCOLO

ritardo (gg)		% realizzazione (range) 2019			
		<90	90-96	>96-97	>97
underscore (>17)	75%	0%	2,15%	2,63%	3,00%
score (8-17)	100%	0%	2,63%	3,25%	3,75%
overachievement (<8)	120%	0%	3,00%	3,75%	4,35%

ritardo (gg)		% realizzazione (range) 2020			
		<91	91-97	>97-98	>98
underscore (>16)	75%	0%	2,15%	2,63%	3,00%
score (7-16)	100%	0%	2,63%	3,25%	3,75%
overachievement (<7)	120%	0%	3,00%	3,75%	4,35%

ritardo (gg)		% realizzazione (range) 2021			
		<92	92-97,5	>97,5-98,5	>98,5
underscore (>15)	75%	0%	2,15%	2,63%	3,00%
score (6-15)	100%	0%	2,63%	3,25%	3,75%
overachievement (<6)	120%	0%	3,00%	3,75%	4,35%

ritardo (gg)		% realizzazione (range) 2022			
		<93	93-98	>98-99	>99
underscore (>14)	75%	0%	2,15%	2,63%	3,00%
score (5-14)	100%	0%	2,63%	3,25%	3,75%
overachievement (<5)	120%	0%	3,00%	3,75%	4,35%

* *Quality Assurance Milestone Metric (QAMM) dei progetti acquisiti/progettati/realizzati in EMEA*

Gruppo FCA

COMAU

PROSPETTO N. 2

ELENCO SOCIETÀ

COMAU s.p.a.

IUVO s.r.l.

Gruppo FCA

COMAU

PROSPETTO N. 3

ELENCO STABILIMENTI

Unità Produttiva di Grugliasco

Gruppo FCA

TEKSID

PROSPETTO N. 1

INDICATORI E VALORIZZAZIONE

In percentuale sulla retribuzione base annua lorda individuata nel presente contratto

Obiettivo di efficienza* annuo

MATRICE PER IL CALCOLO

WCM status		Recuperi di efficienza %							
		<4	4-4,5	4,6-5,4	5,5-6,4	6,5-7,4	7,5-8,4	8,5-9,4	9,5-10,5
No status	50%	0%	0%	0,00%	4,00%	4,50%	5,10%	6,00%	6,50%
Bronze	75%	0%	0%	4,50%	5,25%	6,00%	6,90%	7,50%	7,50%
Silver	100%	0%	4,50%	5,50%	6,50%	7,50%	8,70%	8,70%	8,70%
Gold	120%	0%	6,50%	7,50%	8,00%	8,70%	8,70%	8,70%	8,70%

* Riduzione dei costi di trasformazione di stabilimento (escluso acquisto dei materiali diretti)

Gruppo FCA

TEKSID

PROSPETTO N. 2

ELENCO SOCIETÀ

TEKSID ALUMINUM s.r.l.

TEKSID s.p.a. - sede di Carmagnola

Gruppo FCA

TEKSID

PROSPETTO N. 3

ELENCO STABILIMENTI

Stabilimento di Carmagnola

Gruppo FCA

FCA BANK

PROSPETTO N. 1

INDICATORI E VALORIZZAZIONE

In percentuale sulla retribuzione base annua lorda individuata nel presente contratto

Net Operation Expenses annuale = dato comunicato annualmente entro Q1

MATRICE PER IL CALCOLO

risultato/obiettivo	%
120%	0,00
119%	1,75
118%	2,00
117%	2,25
116%	2,50
115%	2,75
114%	3,00
113%	3,25
112%	3,50
111%	3,75
110%	4,00
109%	4,25
108%	4,50
107%	4,75
106%	5,00
105%	5,25
104%	5,50
103%	5,75
102%	6,00
101%	6,25
100%	6,50

risultato/obiettivo	%
99%	6,61
98%	6,72
97%	6,83
96%	6,94
95%	7,05
94%	7,16
93%	7,27
92%	7,38
91%	7,49
90%	7,60
89%	7,71
88%	7,82
87%	7,93
86%	8,04
85%	8,15
84%	8,26
83%	8,37
82%	8,48
81%	8,59
80%	8,70

Gruppo FCA

FCA BANK

PROSPETTO N. 2

ELENCO SOCIETÀ

FCA BANK s.p.a.

LEASYS s.p.a.

LEASYS RENT s.p.a.

Gruppo FCA

ALTRE SOCIETÀ DEL GRUPPO FCA NON RICONDUCIBILI AI SETTORI

PROSPETTO N. 2

ELENCO SOCIETÀ

FCA SERVICES s.c.p.a.

SADI s.p.a.

FCA SECURITY s.c.p.a.

DEPOSITO AVOGADRO s.p.a.

FIAT CHRYSLER FINANCE s.p.a.

FCA SEPIN s.c.p.a.

FCA N.V.

FCA PARTECIPAZIONI s.p.a.

FIAT CHRYSLER RISK MANAGEMENT s.p.a.

SISPORT s.p.a.

Rientrano comunque in questo ambito tutte le società facenti capo a Holding e Diverse

Gruppo CNH Industrial

PROSPETTO N. 1

INDICATORI E VALORIZZAZIONE

In percentuale sulla retribuzione base annua lorda individuata nel presente contratto

Obiettivo di efficienza* annuo

MATRICE PER IL CALCOLO

ANNO 2019

WCM status		Recuperi di efficienza %				
		<4	4-4,5	4,6-5,4	5,5-6,4	6,5+
No status	50%	0%	2,75%	3,38%	4,00%	4,50%
Bronze	75%	0%	3,38%	4,31%	5,25%	6,00%
Silver	100%	0%	4,00%	5,25%	6,50%	7,50%
Gold	120%	0%	4,50%	6,00%	7,50%	8,70%

* *Riduzione dei costi di trasformazione di stabilimento (escluso acquisto materiali diretti)*

La matrice di cui sopra si applicherà per il solo anno 2019. Dal 2020 troverà invece applicazione la matrice sotto riportata.

ANNI 2020, 2021 E 2022

WCL status		Recuperi di efficienza %				
		<4	4-4,5	4,6-5,4	5,5-6,4	6,5+
Bronze	50%	0%	2,75%	3,38%	4,00%	4,50%
Silver	75%	0%	3,38%	4,31%	5,25%	6,00%
Gold	100%	0%	4,00%	5,25%	6,50%	7,50%
World Class	120%	0%	4,50%	6,00%	7,50%	8,70%

* *Riduzione dei costi di trasformazione di stabilimento (escluso acquisto materiali diretti)*

Gruppo CNH Industrial

PROSPETTO N. 2

ELENCO SOCIETÀ

CNH Industrial N.V. - sede secondaria italiana

CNH Industrial Finance s.p.a.

CNH Industrial Capital Solutions s.p.a.

CNH Industrial Italia s.p.a.

CNH Industrial Financial Services S.A. - sede secondaria italiana

CNH Industrial Services S.r.l.

Iveco s.p.a.

Iveco Defence Vehicles s.p.a.

Astra Veicoli Industriali s.p.a.

Officine Brennero s.p.a.

FPT Industrial s.p.a.

Altra s.p.a.

Gruppo CNH Industrial

PROSPETTO N. 3

ELENCO STABILIMENTI PER SOCIETÀ DI APPARTENENZA

CNH Industrial Italia s.p.a. - Lecce
CNH Industrial Italia s.p.a. - Jesi
CNH Industrial Italia s.p.a. - Modena
CNH Industrial Italia s.p.a. - San Mauro Torinese
Iveco s.p.a. - Suzzara
Iveco s.p.a. - Brescia CV
Iveco s.p.a. - Brescia Mezzi Speciali
Iveco Defence s.p.a. - Bolzano (incluso Vittorio Veneto)
Astra Veicoli Industriali s.p.a. - Piacenza
FPT Industrial s.p.a. - Torino driveline
FPT Industrial s.p.a. - Torino motori
FPT Industrial s.p.a. - Foggia
FPT Industrial s.p.a. - Pregnana

Allegato N. 9

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

ACCORDO AZIENDALE

Il giorno 11 marzo 2019, in Torino

tra

FCA N.V. e CNH Industrial N.V., in nome proprio e in nome e per conto delle società dei rispettivi Gruppi cui si applica il CCSL

e

le Organizzazioni Sindacali nazionali FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici e AQCFR

Premesso che:

-le Parti hanno esaminato e discusso le crescenti necessità di copertura previdenziale connesse agli effetti progressivamente prodotti dagli interventi legislativi in materia di previdenza obbligatoria, che hanno sancito il consolidamento del sistema contributivo e, conseguentemente, la riduzione del livello di copertura assicurato dal primo pilastro;

-conseguentemente, le Parti convengono sull'opportunità di intervenire concretamente per aumentare la copertura complessiva a beneficio dei lavoratori, incrementando la contribuzione alla previdenza complementare;

si conviene a livello di contrattazione aziendale quanto segue.

A integrazione e in applicazione di quanto convenuto nell'art. 6 del Titolo quarto del suddetto Contratto Collettivo, la contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore nelle società dei Gruppi FCA e CNH Industrial è fissata, a decorrere dal 1° luglio 2019, nelle seguenti misure:

a. per i lavoratori aderenti al fondo COMETA

- o la contribuzione a carico del datore di lavoro è fissata nell'importo corrispondente all'aliquota del 2,2% della retribuzione base ex art. 5 del Titolo terzo del CCSL;
- o la contribuzione a carico del lavoratore è fissata liberamente dal medesimo, fermo restando un livello minimo pari all'1,7% della retribuzione base suddetta;
- o per gli apprendisti, l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è determinata nella misura del 2,5% della retribuzione base, mentre quella a carico del lavoratore è pari al 2% della retribuzione base suddetta;


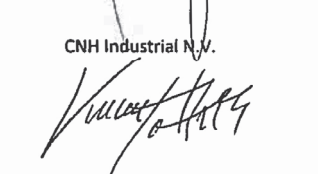
b. per i lavoratori in possesso della qualifica aziendale di Professional aderenti al Fondo Pensione Quadri e Capi Fiat


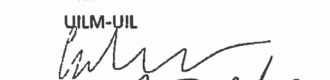


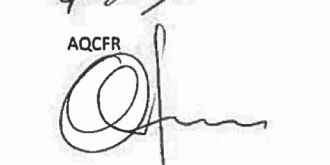
- o l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è determinata in misura pari al 2,5% della retribuzione utile ai fini del TFR;

- o la contribuzione a carico del Professional è fissata liberamente dal medesimo, fermo restando un livello minimo pari al 2% della retribuzione utile ai fini del TFR.

Con la presente Intesa, le Parti si danno reciprocamente atto di aver inteso dare risposta concreta ai crescenti fabbisogni in materia di previdenza complementare, attraverso l'incremento dell'impegno aziendale delle società dei Gruppi FCA e CNH Industrial a favore dei loro dipendenti iscritti al fondo COMETA e al Fondo Pensione Quadri e Capi Fiat.

Letto, confermato e sottoscritto.

per FCA N.V.

CNH Industrial N.V.


per FIM-CISL

UILM-UIL

FISMIC

UGI Metalmeccanici

AQCFR




Allegato N. 10

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Verbale di Accordo

Addì 11 marzo 2019, in Torino

tra

FCA N.V. e CNH Industrial N.V., in nome proprio e in nome e per conto delle società dei rispettivi Gruppi cui si applica il CCSL

e

le Organizzazioni Sindacali nazionali FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metallmeccanici e AQCFR

premesso che:

- in data 1° gennaio 2009, nel quadro della contrattazione aziendale in allora vigente, è stato attivato il fondo di assistenza sanitaria integrativa FASIFIAT, finalizzato a erogare prestazioni sanitarie integrative a favore dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio e impiegato, essendo già attivo dal 1° gennaio 1992, in virtù di specifici accordi aziendali, il fondo FASIQ a favore dei lavoratori dipendenti con qualifica di professional;
- l'accordo dell'11 ottobre 2012 ha definito la struttura del nuovo fondo FASIF, risultante dalla fusione per incorporazione del fondo FASIFIAT nel FASIQ, nonché la sua articolazione in più livelli di contribuzione e di prestazioni;
- l'accordo del 30 aprile 2013 ha dato ulteriore sviluppo alla definizione della struttura del FASIF, stabilendo una contribuzione aggiuntiva a carico delle società associate per coprire le spese di funzionamento e consentire la costituzione di una struttura organica direttamente in capo al fondo;
- con accordo del 29 ottobre 2013, allegato al CCSL quale sua parte integrante, le Parti contrattuali hanno disciplinato in via organica i contenuti dell'organizzazione del FASIF conseguente al completamento del processo di fusione, ridefinendone altresì l'articolazione interna in base a più livelli di contribuzione e di prestazioni;
- le stesse Parti convengono sulla necessità di aggiornare, nell'ambito del rinnovo del CCSL, il sopra citato allegato contrattuale anche alla luce delle pattuizioni nel frattempo intervenute;

tutto ciò premesso, con il presente accordo, che costituisce l'Allegato n. 10 del CCSL rinnovato l'11 marzo 2019, di cui è parte integrante, si conviene quindi la seguente disciplina.

CONTRIBUZIONE E PRESTAZIONI

La contribuzione è strettamente correlata con il livello delle prestazioni per la cui copertura è fissata, tenuto anche conto del carattere obbligatorio o volontario. La contribuzione è definita dalla normativa contrattuale vigente. Le prestazioni sono definite dal Fondo sulla base della contribuzione stessa in coerenza con l'esigenza di assicurare l'equilibrio economico finanziario.

✓ *Contribuzione e prestazioni dell'Assistenza Base per i lavoratori*

L'attivazione dell'Assistenza di Base riguarda l'intera platea dei dipendenti cui si applica il CCSL assunti con contratto a tempo indeterminato, apprendistato o contratto a tempo determinato, terminato in ogni caso il periodo di prova, e ha la finalità di offrire a tutti i suddetti lavoratori un sostegno a fronte di gravi situazioni sanitarie che comportino per gli stessi pesanti conseguenze negative sotto il profilo personale, economico e/o reddituale. L'iscrizione di ciascun dipendente al piano di assistenza sanitaria di base avviene indipendentemente da una manifestazione di volontà, e i relativi oneri contributivi, innalzati a decorrere dal 1° gennaio 2020 a 30 euro annui, sono conseguentemente coperti dall'azienda.

Dalla suddetta data il piano di Assistenza sanitaria di Base (AB), a favore di tutti i dipendenti dei Gruppi FCA e CNH Industrial e delle società aderenti al FASIF, sarà quindi articolato in:

- una copertura *Long Term Care (LTC)* per casi di non autosufficienza permanente, sopravvenuti nel periodo di copertura, prestata in forma di rendita vitalizia;
- un'indennità sostitutiva per ricoveri per grandi interventi chirurgici presso il servizio sanitario nazionale.

Per l'anno 2019 restano attivi i profili di contribuzione e prestazioni previsti dall'accordo del 29 ottobre 2013.

✓ *Contribuzione e prestazioni dell'Assistenza Completa per i lavoratori*

I piani di Assistenza sanitaria Completa (AC) sono attivi a favore di tutti i lavoratori iscritti al piano di assistenza base (AB) che aderiscano volontariamente, mediante specifica domanda e conseguente attivazione della contribuzione a carico di entrambe le parti, nelle misure più avanti specificate. All'iscrizione volontaria è correlato l'accesso ai diritti elettorali attivi e passivi in ordine all'elezione degli organi sociali del fondo.

Le Parti, rispondendo alla crescente esigenza di facilitare l'accesso alle prestazioni sanitarie dando così migliore attuazione al diritto alla salute, intendono proseguire nel percorso di armonizzazione dei profili di assistenza completa e adottare misure che favoriscano la più ampia adesione agli stessi. A far data dal 1° gennaio 2020 la contribuzione richiesta per l'assistenza completa è quindi ridefinita nelle seguenti misure:

- **piano sanitario operai e impiegati (AC 1):** 146 euro annui a carico azienda e 40 euro annui a carico del lavoratore;
- **piano sanitario professional (AC 2):** 516 euro annui a carico azienda e 120 euro annui a carico del lavoratore.

A carico dei lavoratori aderenti ai piani AC1 e AC2 che intendano iscrivere al FASIF anche i componenti del proprio nucleo familiare, è inoltre prevista la seguente contribuzione aggiuntiva per ogni familiare iscritto:

- figlio fino a 18 anni di età: 62 euro annui;
- figlio oltre i 18 anni di età, coniuge, convivente o civilmente unito fiscalmente a carico: 72 euro annui;
- figlio oltre i 18 anni di età, coniuge, convivente o civilmente unito non fiscalmente a carico: 186 euro annui.

Non è possibile iscrivere al fondo i figli di età superiore a 30 anni né può essere proseguita l'assistenza nei loro confronti se iscritti in precedenza.

Per l'anno 2019 restano attivi i profili di contribuzione e prestazioni previsti dall'accordo del 29 ottobre 2013.

✓ **Contribuzione e prestazioni dell'Assistenza Completa per proscutori volontari e relativi familiari**

I dipendenti aderenti ai piani di Assistenza sanitaria Completa possono, terminato il rapporto di lavoro, attivare la prosecuzione su base volontaria per se stessi e per i loro familiari iscritti al FASIF attraverso l'adesione a uno specifico piano di assistenza completa (APV), i cui livelli di contribuzione e prestazioni sono determinati dal Consiglio di amministrazione del Fondo. Alla suddetta adesione è correlato l'accesso al diritto elettorale attivo in ordine all'elezione degli organi sociali del fondo.

Le iscrizioni a tutti i piani di assistenza completa sono disciplinate dal Regolamento Operativo del Fondo, mediante l'utilizzo della modulistica specifica del Fondo e nel rispetto dei requisiti previsti dallo Statuto.

✓ **Contributo spese amministrative**

Considerato che la contribuzione per l'iscrizione ai piani di Assistenza Base e Completa è totalmente destinata alla copertura delle prestazioni previste dal fondo e alla copertura delle spese dei servizi esterni forniti al fondo per l'erogazione delle stesse in forma diretta e indiretta, è stabilito un contributo aggiuntivo, denominato "contributo spese amministrative", per coprire le spese amministrative e di funzionamento del FASIF.

Il suddetto contributo, a carico delle società associate, è pari a 1,50 euro annui per ciascun dipendente iscritto al fondo. L'importo del contributo potrà essere oggetto di futuri adeguamenti, in base all'evoluzione della struttura amministrativa del fondo; in tal caso dovranno essere coerentemente rivisti gli oneri sostenuti dalle società associate sulla base del contratto di fornitura di servizi in essere tra il FASIF e FCA Sepin s.c.p.a., società consortile dei Gruppi FCA e CNH Industrial.

ORGANI DEL FONDO

Gli Organi del FASIF sono:

- l'Assemblea dei Delegati (20 in rappresentanza dei lavoratori e 20 in rappresentanza delle società)
- il Consiglio di amministrazione (5 in rappresentanza dei lavoratori e 5 in rappresentanza delle società)
- il Presidente e il Vice Presidente (rispettivamente, a mandati alterni, di parte lavoratori e datoriale)
- il Collegio dei Sindaci
- il Collegio dei Provvisori
- il Direttore;

lo Statuto del fondo ne disciplina la composizione, le attribuzioni e le modalità di funzionamento, nel rispetto della disciplina contrattuale prevista dalle Parti.

Le elezioni per la nomina dei componenti dell'Assemblea dei Delegati, in rappresentanza dei lavoratori, sono effettuate ogni cinque anni nel rispetto dei seguenti criteri:

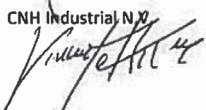
- le elezioni dovranno aver luogo in via elettronica, mediante l'accesso all'Area dedicata resa disponibile nel sito internet del Fondo, accessibile anche in modalità intranet, assicurando piena libertà d'accesso al voto e garanzia di segretezza. A tal fine le società disporranno, nelle unità produttive con non meno di 500 aventi diritto al voto, l'utilizzo di una postazione a beneficio dei lavoratori privi di accesso autonomo alla rete internet o intranet aziendale;
- l'eventuale modalità di voto cartacea può essere attivata sulla base di una specifica regolamentazione definita dal Consiglio di amministrazione, d'intesa con le Parti istitutive del Fondo nel rispetto dei principi stabiliti dal presente accordo;
- le elezioni si svolgeranno in un unico collegio elettorale nazionale;
- all'elezione dei rappresentanti dei lavoratori in seno all'Assemblea dei Delegati concorrono, mediante lista congiunta o liste disgiunte, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCSL e del presente accordo, le quali provvederanno alla raccolta delle candidature dei lavoratori iscritti ai piani di Assistenza Completa;

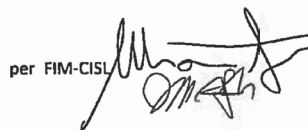
- dei 20 componenti l'Assemblea dei Delegati 5 saranno designati dalle OO.SS. di cui sopra e 15 saranno invece eletti con sistema proporzionale e voto di preferenza singola;
- in caso di lista congiunta, essa sarà composta da un massimo di 40 candidati, mentre in caso di liste disgiunte ogni lista sarà composta da un massimo di 8 candidati; i candidati saranno indicati in ordine alfabetico;
- al nome del candidato sarà affiancato nella lista il nome della società, dell'unità produttiva, la sigla della relativa provincia nonché del piano di Assistenza Completa di appartenenza;
- la Commissione Elettorale, unica e nazionale, sarà composta da un componente per ogni O.S. firmataria del presente accordo e un componente di parte datoriale designato congiuntamente da FCA e CNH Industrial;
- nella composizione delle liste si terrà conto della necessità di dare adeguata rappresentanza ai candidati appartenenti alle società del Gruppo FCA, del Gruppo CNH Industrial e a quelli appartenenti alle società terze, avuto riguardo alla ripartizione degli iscritti tra i piani di Assistenza Completa e alla loro distribuzione territoriale.

I componenti dell'Assemblea dei Delegati eletti in rappresentanza dei lavoratori eleggono i 5 componenti del Consiglio di Amministrazione rispettando congiuntamente i seguenti criteri:

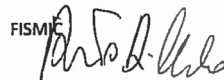
- un rappresentante per ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente accordo;
- almeno 3 componenti in rappresentanza dei lavoratori appartenenti alle società dei Gruppi FCA e CNH Industrial.

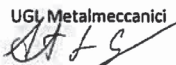
per FCA N.V.


CNH Industrial N.V.


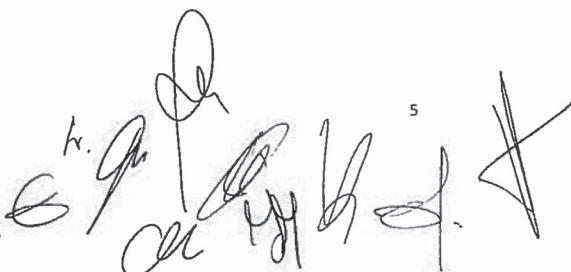
per FIM-CISL


UILM-UIL


FISMIF


UGL Metalmeccanici


AOCFR


hr.


ACCORDO TRA FIM-UILM-FISMIC-UGLM E AQCFR
SULLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI (RSA)
E SUCCESSIVE MODIFICHE

Torino, 11 marzo 2019

ACCORDO TRA FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGLM E AQCFR
SULLE RAPPRESENTANZE SINDACALI IN AZIENDA (RSA)

1. Le Organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Specifico di Lavoro delle aziende dei Gruppi FCA, CNH Industrial e Ferrari s'impegnano a rinnovare le RSA, come definito al seguente punto, in ogni unità produttiva delle società a cui si applica il Contratto Collettivo stesso sulla base del Regolamento per le elezioni definito dalle suddette Organizzazioni sindacali.
2. La costituzione delle RSA avverrà a seguito di consultazione elettorale su base proporzionale pura, su liste contrapposte, a suffragio universale e di norma a collegio unico (con la possibilità di definire un collegio specifico per gli impiegati/professional o per gli operai in raccordo con quanto previsto dal successivo punto 4).

In ciascuna unità produttiva, la costituzione delle RSA avverrà nell'ambito di un numero complessivo totale di tutti i dirigenti pari a:

- 3 dirigenti nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- 3 dirigenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- 3 dirigenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti, in aggiunta al numero precedente, nelle unità produttive con oltre 3.000 dipendenti.

I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza saranno designati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto Collettivo tra i dirigenti delle RSA nel numero previsto dal Contratto Collettivo stesso.

All'esito della consultazione le Organizzazioni sindacali comunicheranno congiuntamente e per iscritto alla Direzione aziendale le nomine dei dirigenti delle RSA e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

3. Si definisce fin d'ora che nella costituzione delle RSA, fermo restando il numero complessivo totale di tutti i dirigenti fissato al punto 2, le Organizzazioni sindacali nomineranno le RSA ripartendole sulla base dei voti di lista conseguiti. Nelle elezioni delle RSA si applica il sistema proporzionale, su liste contrapposte, a suffragio universale.
4. Si potrà costituire uno specifico collegio laddove l'organico degli impiegati/professional o degli operai presente nell'unità produttiva interessata è pari ad almeno il 10% dell'organico totale dell'unità stessa e comunque tenendo conto di un'adeguata presenza professionale della rappresentanza.
5. Le decisioni relative ad atti negoziali saranno prese a maggioranza assoluta (50%+1) dei dirigenti delle RSA dell'unità produttiva, della società e del gruppo.

Letto, confermato e sottoscritto.

FIM
UILM
FISMIC
UGLM
AQCFR

Norme di Legge

Legge 20 maggio 1970, n.300

STATUTO DEI LAVORATORI

Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23

**DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO
A TUTELE CRESCENTI**

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81

**DISCIPLINA ORGANICA DEI CONTRATTI DI LAVORO E REVISIONE DELLA NORMATIVA
IN TEMA DI MANSIONI**

NORME SULLA TUTELA DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEI LAVORATORI, DELLA LIBERTÀ SINDACALE E DELL'ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO E NORME SUL COLLOCAMENTO

⁽¹⁾ PUBBLICATA NELLA GAZZ. UFF. 27 MAGGIO 1970, N. 131

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;
IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
Promulga la seguente legge:

TITOLO I DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

Art. 1

[LIBERTÀ DI OPINIONE]

In vigore dal 11 giugno 1970.

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2

[GUARDIE GIURATE]

In vigore dal 11 giugno 1970.

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali nei quali si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi. ⁽²⁾

⁽²⁾ Le funzioni dell'Ispettorato del lavoro sono state attribuite alla Direzione provinciale del lavoro ai sensi dell' art. 6, D.M. 7 novembre 1996, n. 687.

Art. 3

(PERSONALE DI VIGILANZA)

In vigore dal 11 giugno 1970.

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4

(IMPIANTI AUDIOVISIVI E ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO) ⁽³⁾

In vigore dal 8 ottobre 2016

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi. ^{(4) (5)}
2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

⁽³⁾ Articolo così sostituito dall'art. 23, comma 1, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015,

ai sensi di quanto disposto dall'art. 43, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 151/2015.

⁽⁴⁾ Comma così modificato dall'art. 5, comma 2, D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185, a decorrere dall'8 ottobre 2016, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 185/2016.

⁽⁵⁾ Vedi, anche, l'art. 171, comma 1, D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, come sostituito, da ultimo, dall'art. 15, comma 1, lett. f), D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101.

Art. 5

(ACCERTAMENTI SANITARI)

In vigore dal 11 giugno 1970

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha la facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico. ⁽⁶⁾

⁽⁶⁾ A norma dell' art. 2, D.L. 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 febbraio 1980, n. 33, le eventuali visite di controllo sullo stato di infermità del lavoratore, ai sensi del presente articolo, o su richiesta dell'Istituto nazionale della previdenza sociale o della struttura sanitaria pubblica da esso indicata, sono effettuate dai medici dei servizi sanitari indicati dalle regioni.

Art. 6

(VISITE PERSONALI DI CONTROLLO)

In vigore dal 11 giugno 1970

Le visite personali di controllo sul lavoro sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro. ⁽⁷⁾

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

⁽⁷⁾ Le funzioni dell'Ispettorato del lavoro sono state attribuite alla Direzione provinciale del lavoro ai sensi dell' art. 6, D.M. 7 novembre 1996, n. 687. In merito al termine di rilascio dell'autorizzazione all'effettuazione di visite personali di controllo, in mancanza dell'accordo con le R.S.A., vedi il D.M. 12 gennaio 1995, n. 227 (Procedimenti di competenza degli Ispettorati del lavoro, n. 14).

Art. 7

(SANZIONI DISCIPLINARI) ⁽¹⁴⁾

In vigore dal 11 giugno 1970.

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano ⁽⁸⁾.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa ^{(8) (9) (10)}.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato ^{(8) (9) (10)}.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa ⁽¹¹⁾.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio. ⁽¹³⁾

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio ⁽¹²⁾.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

⁽⁸⁾ La Corte costituzionale, con sentenza 29-30 novembre 1982, n. 204 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dei primi tre commi del presente articolo, interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro.

⁽⁹⁾ La Corte costituzionale, con sentenza 18-25 luglio 1989, n. 427 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del secondo e terzo comma del presente articolo, nella parte in cui è esclusa la loro applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti.

⁽¹⁰⁾ La Corte costituzionale, con sentenza 18-26 maggio 1995, n. 193, ha dichiarato inammissibile la questione di legittimità costituzionale del presente comma, sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione.

⁽¹¹⁾ La Corte costituzionale, con sentenza 29-30 novembre 1982, n. 204, ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale del presente comma, sollevata in riferimento agli artt. 2, 3 e 24 della Costituzione.

⁽¹²⁾ La Corte costituzionale, con sentenza 29-30 novembre 1982, n. 204, ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale del presente comma, sollevata in riferimento agli artt. 3 e 24 della Costituzione.

⁽¹³⁾ Per i termini entro cui il direttore dell'U.P.L.M.O. deve provvedere alla costituzione del Collegio di conciliazione ed arbitrato, vedi il D.M. 12 gennaio 1995, n. 227 (Procedimenti di competenza degli Uffici del lavoro e della massima occupazione, n. 21).

⁽¹⁴⁾ Vedi, anche, l'art. 4, comma 1, D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

Art. 8

(DIVIETO DI INDAGINI SULLE OPINIONI) ⁽¹⁶⁾

In vigore dal 11 giugno 1970.

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore. ⁽¹⁵⁾

⁽¹⁵⁾ Per il trattamento dei dati personali, vedi la L. 31 dicembre 1996, n. 675.

⁽¹⁶⁾ Vedi, anche, l'art. 171, comma 1, D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, come sostituito, da ultimo, dall'art. 15, comma 1, lett. f), D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101.

Art. 9

(TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITÀ FISICA)

In vigore dal 11 giugno 1970.

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10

(LAVORATORI STUDENTI) ⁽¹⁷⁾

In vigore dal 11 giugno 1970.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. ⁽¹⁹⁾

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma. (18)

⁽¹⁷⁾ Vedi l'art. 5, L. 8 marzo 2000, n. 53, sui congedi per la formazione. Vedi anche gli artt. 8, 17 e 18 della medesima legge.

⁽¹⁸⁾ A norma dell'art. 13, L. 21 dicembre 1978, n. 845, la facoltà di differire il servizio militare di leva e le agevolazioni previste per i lavoratori studenti sono estese a tutti coloro che frequentano i corsi di formazione professionale.

⁽¹⁹⁾ Vedi, anche, l'art. 6, comma 7, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Art. 11

(ATTIVITÀ CULTURALI, RICREATIVE ED ASSISTENZIALI E CONTROLLI SUL SERVIZIO DI MENSA) ⁽²⁰⁾

In vigore dal 11 luglio 1992.

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'articolo 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva ⁽²¹⁾.

⁽²⁰⁾ Rubrica così modificata dall'art. 6, comma 6, D.L. 11 luglio 1992, n. 333, convertito, con modificazioni, dalla L. 8 agosto 1992, n. 359.

⁽²¹⁾ Comma aggiunto dall'art. 6, comma 7, D.L. 11 luglio 1992, n. 333, convertito, con modificazioni, dalla L. 8 agosto 1992, n. 359.

Art. 12

(ISTITUTI DI PATRONATO)

In vigore dal 11 giugno 1970.

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13

(MANSIONI DEL LAVORATORE)

In vigore dal 11 giugno 1970.

L'art. 2103 del Codice civile è sostituito dal seguente:

“Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo”.

TITOLO II DELLA LIBERTÀ SINDACALE

Art. 14

[DIRITTO DI ASSOCIAZIONE E DI ATTIVITÀ SINDACALE]

In vigore dal 11 giugno 1970.

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15

[ATTI DISCRIMINATORI] ⁽²³⁾ ⁽²⁴⁾

In vigore dal 28 agosto 2003.

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali ⁽²²⁾.

⁽²²⁾ Comma prima sostituito dall'art. 13, L. 9 dicembre 1977, n. 903 e poi così modificato dall'art. 4, comma 1, D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216.

⁽²³⁾ Per la definizione e la repressione di atti discriminatori, vedi gli artt. 43 e 44, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286; per il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie, vedi l'art. 3, L. 11 maggio 1990, n. 108.

⁽²⁴⁾ Vedi, anche, l'art. 2, D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

Art. 16

[TRATTAMENTI ECONOMICI COLLETTIVI DISCRIMINATORI]

In vigore dal 11 giugno 1970.

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore ⁽²⁵⁾, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno. ⁽²⁶⁾

⁽²⁵⁾ Ora tribunale in composizione monocratica ai sensi di quanto disposto dall'art. 244, D.Lgs. 19 febbraio 1998, n. 51, a far data dal 2 giugno 1999.

⁽²⁶⁾ Leggasi Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti, ai sensi dell'art. 12, D.P.R. 30 aprile 1970, n. 639.

Art. 17

(SINDACATI DI COMODO) ⁽²⁷⁾

In vigore dal 11 giugno 1970.

È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

⁽²⁷⁾ La Corte costituzionale, con sentenza interpretativa di rigetto 18-26 gennaio 1990, n. 30, ha dichiarato non fondata, nei sensi di cui in motivazione, la questione di legittimità costituzionale del presente articolo, sollevata in riferimento agli artt. 3 e 39 della Costituzione.

Art. 18

TUTELA DEL LAVORATORE IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO ^{(28) (31) (37) (35)}

In vigore dal 18 luglio 2012.

Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale. ^{(32) (39)}

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. ^{(32) (39)}

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione

globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione. ^{(33) (39)}

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma. ^{(33) (36) (39)}

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo. ^{(33) (39)}

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale

commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo. ^{(29) (39)}

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo. ^{(34) (39)}

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti. ^{(34) (40)}

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie. ^{(34) (40)}

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo. ^{(34) (39)}

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta

del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. ⁽³⁸⁾

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile. ⁽³⁸⁾

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa. ⁽³⁸⁾

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui all'undicesimo comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore. ^{(30) (39)}

⁽²⁸⁾ Per la proroga dell'efficacia delle disposizioni di cui al presente articolo, nei confronti del prestatore di lavoro nelle condizioni previste dall'art. 4, comma 2, L. 11 maggio 1990, n. 108, vedi l'art. 6, comma 2-bis, D.L. 31 dicembre 2007, n. 248, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2008, n. 31, nonché il comma 4 dell'art. 24, D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214.

⁽²⁹⁾ Comma così sostituito dall'art. 1, comma 42, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92, che ha sostituito i commi dal primo al sesto con gli attuali commi dal primo al decimo.

⁽³⁰⁾ Comma così modificato dall'art. 1, comma 42, lett. c), L. 28 giugno 2012, n. 92.

⁽³¹⁾ Rubrica così sostituita dall'art. 1, comma 42, lett. a), L. 28 giugno 2012, n. 92.

⁽³²⁾ Comma così sostituito dall'art. 1, comma 42, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92, che ha sostituito gli originari commi dal primo al sesto con gli attuali commi dal primo al decimo. In precedenza il presente comma era stato sostituito dall'art. 1, L. 11 maggio 1990, n. 108.

⁽³³⁾ Comma così sostituito dall'art. 1, comma 42, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92, che ha sostituito gli originari commi dal primo al sesto con gli attuali commi dal primo al decimo. In precedenza il presente comma era stato aggiunto dall'art. 1, L. 11 maggio 1990, n. 108.

⁽³⁴⁾ Comma aggiunto dall'art. 1, comma 42, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92, che ha sostituito gli originari commi dal primo al sesto con gli attuali commi dal primo al decimo.

⁽³⁵⁾ La Corte costituzionale, con sentenza 14-23 dicembre 1998, n. 420 (Gazz. Uff. 30 dicembre 1998, n. 52, Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 18, sollevata in riferimento agli artt. 3 e 24 della Costituzione. La stessa Corte con successiva sentenza 11 - 27 gennaio 2017, n. 26 (Gazz. Uff. 1° febbraio 2017, n. 5, 1^a Serie speciale), ha dichiarato, fra l'altro, inammissibile la richiesta di referendum popolare per l'abrogazione dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle parti indicate in sentenza, richiesta dichiarata legittima con ordinanza del 9 dicembre 2016, pronunciata dall'Ufficio centrale per il referendum, costituito presso la Corte di cassazione.

⁽³⁶⁾ La Corte costituzionale, con sentenza 21 marzo - 23 aprile 2018, n. 86 (Gazz. Uff. 26 aprile 2018, n. 17, Ediz. Str. S.S.), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 18, quarto comma, come sostituito dall'art. 1, comma 42, lettera b), della legge 28 giugno 2012, n. 92, sollevata in riferimento all'art. 3, primo comma, della Costituzione.

⁽³⁷⁾ Per l'applicabilità del presente articolo ai casi di licenziamento discriminatorio, vedi gli artt. 2, 3 e 4, L. 11 maggio 1990, n. 108 e l'art. 5, L. 23 luglio 1991, n. 223. Vedi, inoltre, l'art. 1, commi da 47 a 68, L. 28 giugno 2012, n. 92.

⁽³⁸⁾ Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità a norma del comma precedente; in ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'art. 2121 Cod.Civ. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza è tenuto a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovute in virtù del rapporto di lavoro alla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione. Se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, il rapporto si intende risolto.

⁽³⁹⁾ Vedi, anche, l'art. 1, commi da 47 a 68, L. 28 giugno 2012, n. 92.

⁽⁴⁰⁾ Vedi, anche, l'art. 1, commi 1 da 47 a 68, L. 28 giugno 2012, n. 92 e gli artt. 1, comma 3, e 9, comma 1, D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

TITOLO III DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 19

(COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI) ⁽⁴⁴⁾ ⁽⁴⁵⁾

In vigore dal 28 settembre 1995.

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

- a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale ⁽⁴¹⁾ ⁽⁴⁶⁾;
- b) delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva ⁽⁴²⁾ ⁽⁴³⁾ ⁽⁴⁷⁾.

Nell'ambito delle aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento .

⁽⁴¹⁾ Lettera abrogata dall'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, a decorrere dal 28 settembre 1995.

⁽⁴²⁾ Lettera così modificata dall'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, a decorrere dal 28 settembre 1995.

⁽⁴³⁾ La Corte costituzionale, con sentenza 3-23 luglio 2013, n. 231 (Gazz. Uff. 31 luglio 2013, n. 31 - Prima serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della presente lettera nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda.

⁽⁴⁴⁾ La Corte costituzionale, con sentenza 6 marzo 1974, n. 54, ha dichiarato non fondate le questioni di legittimità costituzionale del presente articolo, sollevate in riferimento agli artt. 3 e 39 della Costituzione; con sentenza 27 giugno-12 luglio 1996, n. 244 (Gazz. Uff. 31 luglio 1996, n. 31, Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale del presente articolo, nel testo risultante dall'abrogazione parziale disposta dal D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, sollevata in riferimento agli artt. 3 e 39 della Costituzione; con ordinanza 14-18 ottobre 1996, n. 345 (Gazz. Uff. 23 ottobre 1996, n. 43, Serie speciale), e con ordinanza 19-23 maggio 1997, n. 148 (Gazz. Uff. 28 maggio 1997, n. 22, Serie speciale) e con ordinanza 23-26 marzo 1998, n. 76 (Gazz. Uff. 1° aprile 1998, n. 13, Serie speciale), la stessa Corte ha dichiarato la manifesta infondatezza delle questioni di legittimità costituzionale del presente articolo, sollevate in riferimento agli artt. 2, 3 e 39 della Costituzione.

⁽⁴⁵⁾ La Corte costituzionale, con sentenza interpretativa di rigetto 18-26 gennaio 1990, n. 30, ha dichiarato non fondata, nei sensi di cui in motivazione, la questione di legittimità costituzionale del presente articolo, sollevata in riferimento agli artt. 3 e 39 della Costituzione.

⁽⁴⁶⁾ La Corte costituzionale, con sentenza 24 marzo 1988, n. 334, aveva dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale della presente lettera, sollevata in riferimento all'art. 39 della Costituzione.

⁽⁴⁷⁾ La Corte costituzionale, con ordinanza 7 - 8 aprile 2014, n. 82 (Gazz. Uff. 16 aprile 2014, n. 17, 1ª Serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'art. 19, primo comma, lettera b), sollevata in riferimento agli artt. 3 e 39 della Costituzione.

Art. 20

(ASSEMBLEA) ⁽⁴⁸⁾

In vigore dal 11 giugno 1970.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva. Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

⁽⁴⁸⁾ La Corte costituzionale, con ordinanza 15-16 maggio 1995, n. 170 (Gazz. Uff. 24 maggio 1995, n. 22, serie speciale), ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale del presente articolo, sollevata in riferimento agli artt. 3, 18, 21, 39 e 41 della Costituzione.

Art. 21

(REFERENDUM)

In vigore dal 11 giugno 1970.

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22

(TRASFERIMENTO DEI DIRIGENTI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI)

In vigore dal 11 giugno 1970.

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23

(PERMESSI RETRIBUITI) ⁽⁴⁹⁾

In vigore dal 11 giugno 1970.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

⁽⁴⁹⁾ La Corte costituzionale, con sentenza interpretativa di rigo 26 gennaio 1990, n. 30, ha dichiarato non fondata, nei sensi di cui in motivazione, la questione di legittimità costituzionale del presente articolo, sollevata in riferimento agli artt. 3 e 39 della Costituzione.

Art. 24

(PERMESSI NON RETRIBUITI)

In vigore dal 11 giugno 1970.

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25

(DIRITTO DI AFFISSIONE)

In vigore dal 11 giugno 1970.

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26

(CONTRIBUTI SINDACALI) ⁽⁵²⁾

In vigore dal 28 settembre 1995.

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

[Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario nonché sulle prestazioni erogate per conto degli enti previdenziali, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale ^{(50) (51)}]

[Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata. ⁽⁵¹⁾]

⁽⁵⁰⁾ Comma così sostituito dall'art. 18, comma 2, L. 23 luglio 1991, n. 223.

⁽⁵¹⁾ Comma abrogato dall'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313, a decorrere dal 28 settembre 1995.

⁽⁵²⁾ La Corte costituzionale, con ordinanza 26 marzo 1998, n. 73, ha dichiarato la manifesta inammissibilità delle questioni di legittimità costituzionale del presente articolo, sollevate in riferimento agli artt. 3 e 39 della Costituzione.

Art. 27

(LOCALI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI)

In vigore dal 11 giugno 1970.

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 28

(REPRESSIONE DELLA CONDOTTA ANTISINDACALE) ⁽⁵⁸⁾ ⁽⁶⁰⁾

In vigore dal 26 aprile 2000.

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore ⁽⁶¹⁾ del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti ed assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore ⁽⁶¹⁾ in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo ⁽⁵³⁾ ⁽⁵⁷⁾.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore ⁽⁶¹⁾ in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del Codice di procedura civile ⁽⁵⁴⁾ ⁽⁶²⁾.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale. L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

[Se il comportamento di cui al primo comma è posto in essere da una amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al pretore ⁽⁶³⁾ competente per territorio. ⁽⁵⁶⁾ ⁽⁵⁵⁾]

[Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al primo comma.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva. ⁽⁵⁶⁾ ⁽⁵⁵⁾ ⁽⁵⁹⁾]

⁽⁵³⁾ Comma così sostituito dall'art. 2, L. 8 novembre 1977, n. 847.

⁽⁵⁴⁾ Comma così sostituito dall'art. 3, L. 8 novembre 1977, n. 847.

⁽⁵⁵⁾ Comma abrogato dall'art. 4, comma 1, L. 11 aprile 2000, n. 83.

⁽⁵⁶⁾ Comma aggiunto dall'art. 6, comma 1, L. 12 giugno 1990, n. 146.

⁽⁵⁷⁾ La Corte costituzionale, con ordinanza 9-16 aprile 1998, n. 130 (Gazz. Uff. 22 aprile 1998, n. 16, Serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale del presente comma, come modificato dalla legge 8 novembre 1977, n. 847, sollevata in riferimento agli artt. 25, secondo comma, 3 e 24, primo comma, della Costituzione.

⁽⁵⁸⁾ La Corte costituzionale, con sentenza 6 marzo 1974, n. 54, ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale del presente articolo, sollevata in riferimento agli artt. 2, 3, primo e secondo comma, 24, 39 e 40 della Costituzione; con sentenza 24 marzo 1988, n. 334, la stessa Corte ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale del presente articolo, in riferimento agli artt. 3, 24 e 25, primo comma, della Costituzione; con sentenza 8-17 marzo 1995, n. 89 (Gazz. Uff. 22 marzo 1995, n. 12, Serie Speciale), la stessa Corte ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale del presente articolo, in riferimento agli artt. 2, 3, 18, 21, 24, 35 e 39, comma 1, della Costituzione.

⁽⁵⁹⁾ La Corte costituzionale, con ordinanza 13-21 novembre 1997, n. 356 (Gazz. Uff. 26 novembre 1997, n. 48, Serie speciale), aveva dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale del presente comma, in riferimento agli artt. 3 e 24 della Costituzione.

⁽⁶⁰⁾ A norma dell' art. 1, L. 8 novembre 1977, n. 847, nelle controversie previste dal presente articolo, ferme restando tutte le norme del procedimento speciale, si osservano, in quanto applicabili, le disposizioni della L. 11 agosto 1973, n. 533. Successivamente l'art. 68, D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, come sostituito dall' art. 29, D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80, ha disposto la devoluzione al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, delle controversie relative a comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni.

⁽⁶¹⁾ Ora Tribunale in composizione monocratica ai sensi di quanto disposto dall'art. 244, D. Lgs. 19 febbraio 1998, n. 51, a far data dal 2 giugno 1999.

⁽⁶²⁾ A norma dell' art. 4, L. 8 novembre 1977, n. 847, l'appello contro la sentenza pronunciata dal tribunale a seguito di opposizione, si propone alla corte d'appello, secondo le norme di cui alla L.11 agosto 1973, n. 533.

⁽⁶³⁾ Ora Tribunale in composizione monocratica ai sensi di quanto disposto dall'art. 244, D.Lgs. 19 febbraio 1998, n. 51, a far data dal 2 giugno 1999.

Art. 29

(FUSIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI)

In vigore dal 11 giugno 1970.

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Art. 30

(PERMESSI PER I DIRIGENTI PROVINCIALI E NAZIONALI)

In vigore dal 11 giugno 1970.

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31

[ASPETTATIVA DEI LAVORATORI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE O A RICOPRIRE CARICHE SINDACALI PROVINCIALI E NAZIONALI] ⁽⁶⁴⁾ ⁽⁶⁷⁾ ⁽⁶⁸⁾

In vigore dal 4 settembre 1979.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive ⁽⁶⁹⁾ possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato ⁽⁶⁵⁾.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Il periodo di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero ⁽⁷⁰⁾ ⁽⁷¹⁾ ⁽⁷²⁾.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa ⁽⁶⁶⁾ ⁽⁷³⁾ ⁽⁷⁴⁾.

⁽⁶⁴⁾ L'art. 22, comma 39, L. 23 dicembre 1994, n. 724, ha interpretato la normativa prevista dal presente articolo nel senso della sua applicabilità ai dipendenti pubblici eletti nel Parlamento nazionale, nel Parlamento europeo e nei consigli regionali.

⁽⁶⁵⁾ Comma così sostituito dall'art. 2, L. 13 agosto 1979, n. 384.

⁽⁶⁶⁾ L'articolo unico della L. 9 maggio 1977, n. 210, ha interpretato autenticamente il presente comma nel senso che le limitazioni ivi previste si applicano ai lavoratori che durante il periodo di aspettativa esplicano attività lavorativa che comporti forme di tutela previdenziale a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modificazioni ed integrazioni, ovvero a carico di fondi sostitutivi, esclusivi o esonerativi dell'assicurazione predetta.

⁽⁶⁷⁾ La Corte Costituzionale, con sentenza interpretativa di rigetto 23 giugno 1988, n. 698, ha dichiarato non fondata, nei sensi di cui in motivazione, la questione di legittimità costituzionale del presente articolo, nella parte in cui avrebbe abrogato gli artt. 1 e 3 della legge 12 dicembre 1966, n. 1078, sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione.

⁽⁶⁸⁾ La Corte costituzionale, con ordinanza 22 aprile-3 maggio 2002, n. 149 (Gazz. Uff. 8 maggio 2002, n. 18, serie speciale), ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale del presente articolo, sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione.

⁽⁶⁹⁾ Vedi l'art. 11, comma 1, L. 10 aprile 1951, n. 287.

⁽⁷⁰⁾ Per gli assegni familiari, vedi l'art. 16-ter, D.L. 2 marzo 1974, n. 30.

⁽⁷¹⁾ Per la determinazione della retribuzione da riconoscere ai fini del calcolo della pensione, vedi l'art. 8, L. 23 aprile 1981, n. 155.

⁽⁷²⁾ Per i contributi pensionistici, vedi l'art. 38, commi 1 e 2, L. 23 dicembre 1999, n. 488.

⁽⁷³⁾ In merito all'applicazione del presente articolo ai lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro eletti consiglieri circoscrizionali, vedi l'art. 18, L. 8 aprile 1976, n. 278. In merito all'applicazione ai presidenti, assessori e consiglieri delle comunità montane, vedi l'art. 6, L. 23 marzo 1981, n. 93. In merito all'applicazione ai dipendenti pubblici, vedi l'art. 22, comma 39, L. 23 dicembre 1994, n. 724.

⁽⁷⁴⁾ In merito alla contribuzione figurativa dei periodi di aspettativa, vedi l'art. 3, D.Lgs. 16 settembre 1996, n. 564.

Art. 32

(PERMESSI AI LAVORATORI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE) ⁽⁷⁵⁾

In vigore dal 11 giugno 1970.

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili. ^{(76) (77)}

⁽⁷⁵⁾ Le disposizioni del presente articolo sono state sostituite da quelle contenute nella L. 27 dicembre 1985, n. 816, a norma dell'art. 28 di quest'ultima, limitatamente "a quanto espressamente disciplinato" nella legge stessa. Con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, è stato approvato il T.U. sull'ordinamento degli enti locali, che all'art. 274, comma 1, lett. o), prevede l'abrogazione della L. 816/1985.

⁽⁷⁶⁾ In merito all'applicazione del presente articolo ai lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro eletti consiglieri circoscrizionali, vedi l'art. 18, L. 8 aprile 1976, n. 278. In merito all'applicazione ai presidenti, assessori e consiglieri delle comunità montane, vedi l'art. 6, L. 23 marzo 1981, n. 93. In merito all'applicazione ai dipendenti pubblici, vedi l'art. 22, comma 39, L. 23 dicembre 1994, n. 724.

⁽⁷⁷⁾ In merito alla mancata applicazione del presente articolo agli amministratori locali, vedi l'art. 28, L. 27 dicembre 1985, n. 816.

TITOLO V NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 33

(COLLOCAMENTO) ⁽⁷⁸⁾

In vigore dal 30 gennaio 2003.

[La commissione per il collocamento, di cui all'art. 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente. La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenzae per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con l'indicazione degli avviati.

Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.

La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge.

Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949 n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.]

⁽⁷⁸⁾ Articolo abrogato dall'art. 8, comma 1, lett. d), D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297.

Art. 34

(RICHIESTE NOMINATIVE DI MANODOPERA) ⁽⁷⁹⁾

In vigore dal 30 gennaio 2003.

[A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.]

⁽⁷⁹⁾ Articolo abrogato dall'art. 8, comma 1, lett. d), D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297.

TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 35

[CAMPO DI APPLICAZIONE] ⁽⁸²⁾

In vigore dal 26 maggio 1990.

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti. ⁽⁸⁰⁾ ⁽⁸³⁾.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti. ⁽⁸³⁾

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1,8,9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante ⁽⁸¹⁾.

⁽⁸⁰⁾ Comma così modificato dall'art. 6, L. 11 maggio 1990, n. 108.

⁽⁸¹⁾ La Corte costituzionale, con sentenza 26 marzo-3 aprile 1987, n. 96 (Gazz. Uff. 8 aprile 1987, n. 15 - Serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 10 della L. 15 luglio 1966, n. 604, nella parte in cui non prevede l'applicabilità della legge stessa al personale marittimo navigante delle imprese di navigazione, nonché l'illegittimità costituzionale parziale del presente comma, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'art. 18 della presente legge; con sentenza 17-31 gennaio 1991, n. 41 (Gazz. Uff. 6 febbraio 1991, n. 6 - Serie speciale), la stessa Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al personale navigante delle imprese di navigazione aerea anche dell'art. 18 della presente legge, come modificato dall'art. 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108; con sentenza 11-23 luglio 1991, n. 364 (Gazz. Uff. 31 luglio 1991, n. 30 - Serie speciale), la stessa Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al personale navigante delle imprese di navigazione dei commi 1, 2 e 3 dell'art. 7 della presente legge.

⁽⁸²⁾ La Corte costituzionale, con sentenza 18-26 maggio 1995, n. 193 (Gazz. Uff. 31 maggio 1995, n. 23, Serie speciale), ha dichiarato inammissibile la questione di legittimità costituzionale del presente articolo, sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione; con sentenza 30 gennaio-6 febbraio 2003, n. 45 (Gazz. Uff. 11 febbraio 2003 ediz. straord. - Prima serie speciale), ha dichiarato inammissibile la richiesta di referendum popolare per l'abrogazione del presente articolo - così come modificato dall'art. 6, comma 1, della legge 11 maggio 1990, n. 108 - richiesta dichiarata legittima dall'Ufficio centrale per il referendum costituito presso la Corte di cassazione con l'ordinanza del 9 dicembre 2002.

⁽⁸³⁾ Vedi, anche, l'art. 8, D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, come sostituito dall'art. 12, comma 1, L. 6 agosto 2013, n. 97. Vedi, inoltre, l'art. 12, comma 3 della stessa L. n. 97/2013.

Art. 36**[OBBLIGHI DEI TITOLARI DI BENEFICI ACCORDATI DALLO STATO E DEGLI APPALTATORI DI OPERE PUBBLICHE] ⁽⁸⁴⁾ ⁽⁸⁶⁾**

In vigore dal 11 giugno 1970.

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettoria to del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni. ⁽⁸⁵⁾

⁽⁸⁴⁾ La Corte costituzionale, con sentenza 1-19 giugno 1998, n. 226 (Gazz. Uff. 24 giugno 1998, n. 25 - Serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo, nella parte in cui non prevede che, nelle concessioni di pubblico servizio, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il concessionario di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

⁽⁸⁵⁾ Le funzioni dell'Ispettorato del lavoro sono state attribuite alla Direzione provinciale del lavoro ai sensi dell' art. 6, D.M. 7 novembre 1996, n. 687.

⁽⁸⁶⁾ Vedi, anche, la lettera b) del comma 1 dell'art. 44, D.L. 6 dicembre 2011, n. 201.

Art. 37

(APPLICAZIONE AI DIPENDENTI DA ENTI PUBBLICI) ⁽⁸⁷⁾ ⁽⁸⁸⁾ ⁽⁸⁹⁾

In vigore dal 11 giugno 1970.

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

⁽⁸⁷⁾ La Corte costituzionale, con ordinanza 22 aprile-3 maggio 2002, n. 149 (Gazz. Uff. 8 maggio 2002, n. 18, serie speciale), ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale del presente articolo, sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione.

⁽⁸⁸⁾ La Corte costituzionale, con sentenza interpretativa di rigetto 23 giugno 1988, n. 698, ha dichiarato non fondata, nei sensi di cui in motivazione, la questione di illegittimità costituzionale del presente articolo, nella parte in cui avrebbe abrogato gli artt. 1 e 3 della legge 12 dicembre 1966, n. 1078, sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione.

⁽⁸⁹⁾ La Corte costituzionale, con sentenza 24 marzo 1988, n. 334, ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale del presente articolo, sollevata in riferimento agli artt. 3, 24 e 25, primo comma, della Costituzione.

Art. 38

(DISPOSIZIONI PENALI)

In vigore dal 1 gennaio 2004.

Le violazioni degli articoli 2, 5, 6, e 15, primo comma, lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 ⁽⁹⁰⁾ a lire 3.000.000 ⁽⁹⁰⁾ o con l'arresto da 15 giorni ad un anno. ⁽⁹¹⁾

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale.

⁽⁹⁰⁾ La misura dell'ammenda è stata così elevata ai sensi di quanto disposto dall'art. 113, terzo comma, L. 24 novembre 1981, n. 689. La sanzione è esclusa dalla depenalizzazione in virtù dell'art. 32, secondo comma, della stessa legge.

⁽⁹¹⁾ Comma così modificato dall'art. 179, comma 2, D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, a decorrere dal 1° gennaio 2004. Peraltro, il citato art. 179, D.Lgs. n. 196/2003 è stato abrogato dall'art. 27, comma 1, lett. c), n. 3), D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101.

Art. 39

(VERSAMENTO DELLE AMMENDE AL FONDO ADEGUAMENTO PENSIONI)

In vigore dal 11 giugno 1970.

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40

(ABROGAZIONE DELLE DISPOSIZIONI CONTRASTANTI) ⁽⁹²⁾

In vigore dal 11 giugno 1970.

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

⁽⁹²⁾ La Corte costituzionale, con ordinanza 22 aprile-3 maggio 2002, n. 149 (Gazz. Uff. 8 maggio 2002, n. 18, serie speciale), ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale del presente articolo, sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione.

Art. 41

(ESENZIONI FISCALI)

In vigore dal 11 giugno 1970.

Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183

⁽¹⁾ PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 6 MARZO 2015, N. 54.

[2][3]

⁽²⁾ VEDI, ANCHE, L'ART. 1, COMMI DA 100 A 108, E 114, L. 27 DICEMBRE 2017, N. 205.

⁽³⁾ LA CORTE COSTITUZIONALE, CON SENTENZA 11 - 27 GENNAIO 2017, N. 26 (GAZZ. UFF. 1° FEBBRAIO 2017, N. 5, 1ª SERIE SPECIALE), HA DICHIARATO, FRA L'ALTRO, INAMMISSIBILE LA RICHIESTA DI REFERENDUM POPOLARE PER L'ABROGAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO 4 MARZO 2015, N. 23 NELLE PARTI INDICATE IN SENTENZA, RICHIESTA DICHIARATA LEGITTIMA CON ORDINANZA DEL 9 DICEMBRE 2016, PRONUNCIATA DALL'UFFICIO CENTRALE PER IL REFERENDUM, COSTITUITO PRESSO LA CORTE DI CASSAZIONE.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87, quinto comma, e 117, secondo comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante delega al Governo allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera c), della medesima legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega volto a prevedere, per le nuove assunzioni, il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 24 dicembre 2014;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 20 febbraio 2015;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

EMANA

il seguente decreto legislativo:

Art. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

In vigore dal 7 marzo 2015.

1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.
2. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.
3. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

Art. 2

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE ⁽⁴⁾

In vigore dal 7 marzo 2015.

1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.
2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.
4. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

⁽⁴⁾ La Corte costituzionale con sentenza 26 settembre - 8 novembre 2018, n. 194 (Gazz. Uff. 14 novembre 2018, n. 45, 1ª Serie speciale), ha dichiarato, fra l'altro, inammissibili le questioni di legittimità costituzionale degli artt. 2, 3, commi 2 e 3, e 4, sollevate, in riferimento agli artt. 3, 4, primo comma, 35, primo comma, 76 e 117, primo comma, della Costituzione - questi ultimi due articoli in relazione all'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (CDFUE), proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e adattata a Strasburgo il 12 dicembre 2007, alla Convenzione sul licenziamento n. 158 del 1982 (Convenzione sulla cessazione della relazione di lavoro ad iniziativa del datore di lavoro), adottata a Ginevra dalla Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) il 22 giugno 1982, e all'art. 24 della Carta sociale europea, riveduta, con annesso, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata e resa esecutiva con la legge 9 febbraio 1999, n. 30 -, dal Tribunale ordinario di Roma, terza sezione lavoro; ha dichiarato, inoltre, inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, sollevata in riferimento agli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., in relazione all'art. 10 della Convenzione OIL n. 158 del 1982 sul licenziamento, dal Tribunale ordinario di Roma, terza sezione lavoro; ha dichiarato, inoltre, non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, sollevata in riferimento agli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., in relazione all'art. 30 CDFUE, dal Tribunale ordinario di Roma, terza sezione lavoro.

Art. 3

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA

In vigore dal 13 luglio 2018.

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità.^{(5) (6)}
2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.⁽⁷⁾
3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.⁽⁷⁾

⁽⁵⁾ Comma così modificato dall'art. 3, comma 1, D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 96; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'art. 1, comma 3, del medesimo D.L. n. 87/2018.

⁽⁶⁾ La Corte costituzionale, con sentenza 26 settembre-8 novembre 2018, n. 194 (Gazz. Uff. 14 novembre 2018, n. 45 - Prima serie speciale), ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità costituzionale del presente comma, sia nel testo originario sia nel testo modificato dall'art. 3, comma 1, D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, nella L. 9 agosto 2018, n. 96, limitatamente alle parole «di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio.».

⁽⁷⁾ La Corte costituzionale con sentenza 26 settembre - 8 novembre 2018, n. 194 (Gazz. Uff. 14 novembre 2018, n. 45, 1ª Serie speciale), ha dichiarato, fra l'altro, inammissibili le questioni di legittimità costituzionale degli artt. 2, 3, commi 2 e 3, e 4, sollevate, in riferimento agli artt. 3, 4, primo comma, 35, primo comma, 76 e 117, primo comma, della Costituzione - questi ultimi due articoli in relazione all'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (CDFUE), proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e adattata a Strasburgo il 12 dicembre 2007, alla Convenzione sul licenziamento n. 158 del 1982 (Convenzione sulla cessazione della relazione di lavoro ad iniziativa del datore di lavoro), adottata a Ginevra dalla Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) il 22 giugno 1982, e all'art. 24 della Carta sociale europea, riveduta, con annesso, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata e resa esecutiva con la legge 9 febbraio 1999, n. 30 -, dal Tribunale ordinario di Roma, terza sezione lavoro; ha dichiarato, inoltre, inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, sollevata in riferimento agli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., in relazione all'art. 10 della Convenzione OIL n. 158 del 1982 sul licenziamento, dal Tribunale ordinario di Roma, terza sezione lavoro; ha dichiarato, inoltre, non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, sollevata in riferimento agli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., in relazione all'art. 30 CDFUE, dal Tribunale ordinario di Roma, terza sezione lavoro.

Art. 4

VIZI FORMALI E PROCEDURALI ⁽⁸⁾

In vigore dal 7 marzo 2015.

1. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.

⁽⁸⁾ La Corte costituzionale con sentenza 26 settembre - 8 novembre 2018, n. 194 (Gazz. Uff. 14 novembre 2018, n. 45, 1ª Serie speciale), ha dichiarato, fra l'altro, inammissibili le questioni di legittimità costituzionale degli artt. 2, 3, commi 2 e 3, e 4, sollevate, in riferimento agli artt. 3, 4, primo comma, 35, primo comma, 76 e 117, primo comma, della Costituzione - questi ultimi due articoli in relazione all'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (CDFUE), proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e adattata a Strasburgo il 12 dicembre 2007, alla Convenzione sul licenziamento n. 158 del 1982 (Convenzione sulla cessazione della relazione di lavoro ad iniziativa del datore di lavoro), adottata a Ginevra dalla Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) il 22 giugno 1982, e all'art. 24 della Carta sociale europea, riveduta, con annesso, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata e resa esecutiva con la legge 9 febbraio 1999, n. 30 -, dal Tribunale ordinario di Roma, terza sezione lavoro; ha dichiarato, inoltre, inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, sollevata in riferimento agli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., in relazione all'art. 10 della Convenzione OIL n. 158 del 1982 sul licenziamento, dal Tribunale ordinario di Roma, terza sezione lavoro; ha dichiarato, inoltre, non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, sollevata in riferimento agli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., in relazione all'art. 30 CDFUE, dal Tribunale ordinario di Roma, terza sezione lavoro.

Art. 5

REVOCA DEL LICENZIAMENTO

In vigore dal 7 marzo 2015.

1. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

Art. 6**OFFERTA DI CONCILIAZIONE**

In vigore dal 12 agosto 2018.

1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.⁽⁹⁾
2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1 valutate in 2 milioni di euro per l'anno 2015, 7,9 milioni di euro per l'anno 2016, 13,8 milioni di euro per l'anno 2017, 17,5 milioni di euro per l'anno 2018, 21,2 milioni di euro per l'anno 2019, 24,4 milioni di euro per l'anno 2020, 27,6 milioni di euro per l'anno 2021, 30,8 milioni di euro per l'anno 2022, 34,0 milioni di euro per l'anno 2023 e 37,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.
3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione. A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis. Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato. Alle attività di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

⁽⁹⁾ Comma così modificato dall'art. 3, comma 1-bis, D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 96.

Art. 7

COMPUTO DELL'ANZIANITÀ NEGLI APPALTI

In vigore dal 7 marzo 2015.

1. Ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Art. 8

COMPUTO E MISURA DELLE INDENNITÀ PER FRAZIONI DI ANNO

In vigore dal 7 marzo 2015.

1. Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Art. 9

PICCOLE IMPRESE E ORGANIZZAZIONI DI TENDENZA

In vigore dal 7 marzo 2015.

1. Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.
2. Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto.

Art. 10

LICENZIAMENTO COLLETTIVO

In vigore dal 7 marzo 2015.

1. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1. ⁽¹⁰⁾

⁽¹⁰⁾ Per le modifiche del presente comma vedi l'art. 368, comma 2, D.Lgs. 12 gennaio 2019, n. 14, a decorrere dal 15 agosto 2020, ai sensi di quanto disposto dall'art. 389, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 14/2019.

Art. 11

RITO APPLICABILE

In vigore dal 7 marzo 2015.

1. Ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 12

ENTRATA IN VIGORE

In vigore dal 7 marzo 2015.

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81

DISCIPLINA ORGANICA DEI CONTRATTI DI LAVORO E REVISIONE DELLA NORMATIVA IN TEMA DI MANSIONI, A NORMA DELL'ARTICOLO 1, COMMA 7, DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183

⁽¹⁾ PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 24 GIUGNO 2015, N. 144, S.O.

[2]

⁽²⁾ A NORMA DI QUANTO DISPOSTO DALL'ART. 36, COMMA 2-BIS, D.LGS. 30 MARZO 2001, N. 165, AGGIUNTO DALL'ART. 9, COMMA 1, LETT. C), D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75, I RINVII OPERATI DAL PRESENTE PROVVEDIMENTO AI CONTRATTI COLLETTIVI DEVONO INTENDERSI RIFERITI, PER QUANTO RIGUARDA LE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE, AI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI STIPULATI DALL'ARAN.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87, quinto comma, e 117, terzo comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, che, allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera a), recante il criterio di delega volto a individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera b), recante il criterio di delega volto a promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro, rendendolo più conveniente, rispetto agli altri tipi di contratto, in termini di oneri diretti e indiretti;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera d), recante il criterio di delega volto a rafforzare gli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera e), recante il criterio di delega volto a revisionare la disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento, e a prevedere che la contrattazione collettiva,

anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria, possa individuare ulteriori ipotesi;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera h), recante il criterio di delega volto a prevedere, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la possibilità di estendere, secondo linee coerenti con quanto disposto dalla lettera a) del predetto comma, il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale rideterminazione contributiva di cui all'articolo 72, comma 4, ultimo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera i), recante il criterio di delega relativo all'abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 20 febbraio 2015; Acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano ai sensi del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del 7 maggio 2015;

Acquisiti i pareri delle competenti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione dell'11 giugno 2015;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

EMANA

il seguente decreto legislativo:

CAPO I

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO

Art. 1

FORMA CONTRATTUALE COMUNE

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Art. 2

COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE

In vigore dal 12 agosto 2018.

1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.
2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:
 - a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
 - b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
 - c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
 - d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289;^{(5) (6)}
 - d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367;⁽³⁾
 - d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, n. 74⁽⁷⁾.
3. Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.
4. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.⁽⁴⁾

⁽³⁾ Lettera aggiunta dall'art. 24, comma 3-quater, lett. d), D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2016, n. 160.

⁽⁴⁾ Comma così modificato dall'art. 1, comma 8, D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, e, successivamente, dall'art. 22, comma 9, lett. a) e b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

⁽⁵⁾ Lettera così modificata dall'art. 1, comma 356, L. 27 dicembre 2017, n. 205, a decorrere dal 1° gennaio 2018, e, successivamente, dall'art. 13, comma 2, D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 96.

⁽⁶⁾ Per la natura delle prestazioni di cui alla presente lettera, vedi l'art. 1, comma 358, L. 27 dicembre 2017, n. 205.

⁽⁷⁾ Lettera aggiunta dall'art. 1, comma 1, lett. 0a), D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 96; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'art. 1, commi 2 e 3, del medesimo D.L. n. 87/2018.

Art. 3

DISCIPLINA DELLE MANSIONI

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente: «2103. Prestazione del lavoro. - Il lavoratore deve essere a debito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica de gli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi. Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.».

2. L'articolo 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190, è abrogato.

CAPO II

LAVORO A ORARIO RIDOTTO E FLESSIBILE

SEZIONE I

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 4

DEFINIZIONE

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale.

Art. 5

FORMA E CONTENUTI DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Art. 6**LAVORO SUPPLEMENTARE, LAVORO STRAORDINARIO, CLAUSOLE ELASTICHE**

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.
2. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
3. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003.
4. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.
5. Nei casi di cui al comma 4, il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.
6. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario di cui al secondo periodo comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
7. Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.
8. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Art. 7

TRATTAMENTO DEL LAVORATORE A TEMPO PARZIALE

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.
2. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

Art. 8

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

In vigore dal 25 giugno 2015

1. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.
2. Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
5. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

6. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.
8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

Art. 9

CRITERI DI COMPUTO DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Art. 10

SANZIONI

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale, il diritto alla retribuzione ed al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese.
2. Qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia. Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente alla pronuncia, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.
3. Lo svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta il diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

Art. 11

DISCIPLINA PREVIDENZIALE

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.
2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS.
3. La retribuzione dei lavoratori a tempo parziale, a valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.
4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e, in proporzione all'orario effettivamente svolto, l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Art. 12

LAVORO A TEMPO PARZIALE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

In vigore dal 25 giugno 2015

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le disposizioni della presente sezione si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 6, commi 2 e 6, e 10, e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia.

SEZIONE II LAVORO INTERMITTENTE

Art. 13

DEFINIZIONE E CASI DI RICORSO AL LAVORO INTERMITTENTE

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.
3. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.
4. Nei periodi in cui non viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16.
5. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Art. 14

DIVIETI

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. È vietato il ricorso al lavoro intermittente:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono

operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

- c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 15

FORMA E COMUNICAZIONI

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:
 - a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;
 - b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
 - c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
 - d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;
 - e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
 - f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
2. Fatte salve le previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.
3. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al primo periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Art. 16

INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi e non è comunque inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
2. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
3. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
4. In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Ove non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.
5. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.
6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale il lavoratore intermittente può versare la differenza contributiva per i periodi in cui ha percepito una retribuzione inferiore a quella convenzionale ovvero ha usufruito dell'indennità di disponibilità fino a concorrenza del medesimo importo.

Art. 17

PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello.
2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente, è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale.

Art. 18

COMPUTO DEL LAVORATORE INTERMITTENTE

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

CAPO III

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 19

APPOSIZIONE DEL TERMINE E DURATA MASSIMA

In vigore dal 12 agosto 2018.

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:
 - a) esigenze temporanee e oggettive, estranee a ll'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
 - b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. ⁽⁸⁾
- 1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi. ⁽¹¹⁾
2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. ⁽⁹⁾
3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.
4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi. ⁽¹⁰⁾

5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

⁽⁸⁾ Comma così sostituito dall'art. 1, comma 1, lett. a), n. 1), D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 96; per l'applicabilità di tale disposizione vedi gli artt. 1, commi 2 e 3, e 2, comma 1-ter, del medesimo D.L. n. 87/2018. (9) Comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lett. a), n. 2), D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 96; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'art. 1, commi 2 e 3, del medesimo D.L. n. 87/2018.

⁽¹⁰⁾ Comma così sostituito dall'art. 1, comma 1, lett. a), n. 3), D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 96; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'art. 1, commi 2 e 3, del medesimo D.L. n. 87/2018. (11) Comma inserito dall'art. 1, comma 1, lett. a), n. 1-bis), D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 96; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'art. 1, commi 2 e 3, del medesimo D.L. n. 87/2018.

Art. 20

DIVIETI

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
 - c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
 - d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Art. 21

PROROGHE E RINNOVI

In vigore dal 12 agosto 2018.

01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. ⁽¹²⁾

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. ⁽¹³⁾
2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.
3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

⁽¹²⁾ Comma premesso dall'art. 1, comma 1, lett. b), n. 1), D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 96; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'art. 1, commi 2 e 3, del medesimo D.L. n. 87/2018.

⁽¹³⁾ Comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lett. b), n. 2), D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 96; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'art. 1, commi 2 e 3, del medesimo D.L. n. 87/2018.

Art. 22

CONTINUAZIONE DEL RAPPORTO OLTRE LA SCADENZA DEL TERMINE

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.
2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Art. 23

NUMERO COMPLESSIVO DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO ⁽¹⁵⁾

In vigore dal 12 gennaio 2018.

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.
2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:
 - a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi di durata finita dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
 - b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
 - c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
 - d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive; ⁽¹⁴⁾
 - e) per sostituzione di lavoratori assenti;
 - f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.
4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:
 - a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
 - b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.
5. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

⁽¹⁴⁾ Lettera così modificata dall'art. 1, comma 1, D.Lgs. 7 dicembre 2017, n. 202.

⁽¹⁵⁾ In deroga a quanto disposto dal presente articolo vedi l'art. 16-quater, comma 1, D.L. 19 giugno 2015, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2015, n. 125, e, successivamente, l'art. 1, comma 446, lett. h), L. 30 dicembre 2018, n. 145.

Art. 24

DIRITTI DI PRECEDENZA

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.
3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.
4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Art. 25

PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.
2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

Art. 26

FORMAZIONE

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art. 27

CRITERI DI COMPUTO

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Art. 28

DECADENZA E TUTELE

In vigore dal 14 luglio 2018.

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.⁽¹⁶⁾
2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo inde terminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.
3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.

⁽¹⁶⁾ Comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lett. c), D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 96; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'art. 1, commi 2 e 3, del medesimo D.L. n. 87/2018.

Art. 29

ESCLUSIONI E DISCIPLINE SPECIFICHE

In vigore dal 12 agosto 2018.

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:
 - a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;
 - b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;
 - c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.
2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:
 - a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;
 - b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente; (17)
 - c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;
 - d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240. (18)
3. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21.
4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

⁽¹⁷⁾ Lettera così modificata dall'art. 2, comma 01, D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 96; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'art. 1, commi 2 e 3, del medesimo D.L. n. 87/2018.

⁽¹⁸⁾ Vedi, anche, l'art. 1, comma 228-ter, L. 28 dicembre 2015, n. 208, inserito dall'art. 17, comma 1, D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2016, n. 160.

CAPO IV SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 30

DEFINIZIONE

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Art. 31

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO

In vigore dal 12 agosto 2018.

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.
2. Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. ⁽¹⁹⁾ ⁽²⁰⁾

3. I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.
4. Fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, la disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

⁽¹⁹⁾ Comma così sostituito dall'art. 2, comma 02, D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 96; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'art. 1, commi 2 e 3, del medesimo D.L. n. 87/2018.

⁽²⁰⁾ In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il D.M. 18 ottobre 2017.

Art. 32

DIVIETI

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
 - c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
 - d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 33

FORMA DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:
 - a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
 - b) il numero dei lavoratori da somministrare;
 - c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
 - d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
 - e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
 - f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.
2. Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.
3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'inizio in missione presso l'utilizzatore.

Art. 34

DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO

In vigore dal 12 agosto 2018.

1. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
2. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.⁽²¹⁾
3. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.
4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.

⁽²¹⁾ Comma così modificato dall'art. 2, comma 1, D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 96; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'art. 1, comma 3, del medesimo D.L. n. 87/2018.

Art. 35

TUTELA DEL LAVORATORE, ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE E REGIME DELLA SOLIDARIETÀ

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.
2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.
4. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.
5. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.
6. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970.
7. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.
8. È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art. 36

DIRITTI SINDACALI E GARANZIE COLLETTIVE

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni.
2. Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.
3. Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 37

NORME PREVIDENZIALI

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
2. Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.
3. Gli obblighi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio o medio ponderato, stabilito per l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori somministrati, ovvero in base al tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.
4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici ci trovano applicazione i criteri di erogazione e gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

Art. 38

SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.
2. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.
3. Nelle ipotesi di cui al comma 2 tutti i pagamenti effettivamente effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione.
4. La disposizione di cui al comma 2 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 38-bis

SOMMINISTRAZIONE FRAUDOLENTA ^[22]

In vigore dal 12 agosto 2018.

1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

^[22] Articolo inserito dall'art. 2, comma 1-bis, D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 96; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'art. 1, commi 2 e 3, del medesimo D.L. n. 87/2018.

Art. 39

DECADENZA E TUTELE

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966, e il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.
2. Nel caso in cui il giudice accolga la domanda di cui al comma 1, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

Art. 40

SANZIONI

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 33, comma 1, nonché, per il solo utilizzatore, di cui agli articoli 31 e 32 e, per il solo somministratore, di cui all'articolo 33, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.
2. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 35, comma 1, e per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 35, comma 3, secondo periodo, e 36, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 1.

CAPO V APPRENDISTATO

Art. 41

DEFINIZIONE

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.
2. Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:
 - a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
 - b) apprendistato professionalizzante;
 - c) apprendistato di alta formazione e ricerca.
3. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

Art. 42

DISCIPLINA GENERALE

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.
2. Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 43, comma 8, e 44, comma 5.

3. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.
4. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
5. Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi:
 - a) divieto di retribuzione a cottimo;
 - b) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
 - c) presenza di un tutore o referente aziendale;
 - d) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, anche attraverso accordi con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano;
 - e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
 - f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003;
 - g) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni;
 - h) possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

6. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:
- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
 - b) assicurazione contro le malattie;
 - c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
 - d) maternità;
 - e) assegno familiare;
 - f) assicurazione sociale per l'impiego, in relazione alla quale, in aggiunta a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con riferimento alla quale non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 ⁽²³⁾.
7. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.
8. Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

⁽²³⁾ Per lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di cui alla presente lettera, per il periodo 24 settembre 2015-31 dicembre 2016, vedi l'art. 32, comma 1, lett. c), D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150.

Art. 43

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e di quelli di cui all'articolo 46.
2. Possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.
3. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 46, comma 1, la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.
4. In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005. Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.
5. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnicoprofessionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. A tal fine, è abrogato il comma 2 dell'articolo 8-bis del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con

- modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128. Sono fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati. Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87.
6. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Con il medesimo decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle province autonome. Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente.
 7. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.
 8. Per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.
 9. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5.

Art. 44**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

In vigore dal 12 gennaio 2018.

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

3. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La regione comunica al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, effettuata ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014. 4. Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato. La previsione di cui al primo periodo trova applicazione altresì nell'ambito delle attività in cicli stagionali che si svolgono nel settore del cinema e dell'audiovisivo. ⁽²⁴⁾

⁽²⁴⁾ Comma così modificato dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 7 dicembre 2017, n. 202.

Art. 45

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

In vigore dal 8 ottobre 2016.

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.
2. Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di cui al comma 1 sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286. I principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi sono definiti con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.
3. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.
4. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, sentite le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico. (25)
5. In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l'attività di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dalle disposizioni del decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Sono fatte salve fino alla regolamentazione

regionale le convenzioni stipulate dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.⁽²⁶⁾

⁽²⁵⁾ Comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lett. a), n. 1), D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185, a decorrere dall'8 ottobre 2016, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 185/2016.

⁽²⁶⁾ Comma così sostituito dall'art. 1, comma 1, lett. a), n. 2), D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185, a decorrere dall'8 ottobre 2016, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 185/2016.

Art. 46

STANDARD PROFESSIONALI E FORMATIVI E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo n. 226 del 2005.⁽²⁷⁾
2. La registrazione nel libretto formativo del cittadino, ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013, è di competenza: a) del datore di lavoro, nel contratto di apprendistato professionalizzante, per quanto riguarda la formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali; b) dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente, nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nel contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.
3. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche e qualificazioni professionali acquisite in apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, regioni, province autonome e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.
4. Le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza dello studente secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 13 del 2013, e, in particolare, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni ivi disciplinati.

⁽²⁷⁾ In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il D.M. 12 ottobre 2015.

Art. 47

DISPOSIZIONI FINALI

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 43, 44 e 45, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Nel caso in cui rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 124 del 2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.
2. Per la violazione della disposizione di cui all'articolo 42, comma 1, nonché per la violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 42, comma 5, lettere a), b) e c), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004. L'autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689, è la direzione territoriale del lavoro.
3. Fatte salve le diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.
4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.
5. Per le regioni e le province autonome e i settori ove la disciplin a di cui al presente capo non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 44, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

6. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 44 e 45, sono definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997.
7. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.
8. I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni o pro vince autonome possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge n. 510 del 1996 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.
9. Restano in ogni caso ferme le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.
10. Con successivo decreto, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera a), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono definiti gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

CAPO VI LAVORO ACCESSORIO

Art. 48

DEFINIZIONE E CAMPO DI APPLICAZIONE⁽²⁸⁾ (29)

In vigore dal 17 marzo 2017.

1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. Fermo restando il limite complessivo di 7.000 euro, nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma.
2. Prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di 3.000 euro di compenso per anno civile, rivalutati ai sensi del comma 1, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.
3. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano in agricoltura:
 - a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;
 - b) alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.
4. Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno.
5. I compensi percepiti dal lavoratore secondo le modalità di cui all'articolo 49 sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.
6. È vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi, fatte salve le specifiche ipotesi individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali, da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

7. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.]

⁽²⁸⁾ La Corte costituzionale, con sentenza 11-27 gennaio 2017, n. 28 (Gazz. Uff. 1° febbraio 2017, n. 5 - Prima serie speciale), ha dichiarato ammissibile la richiesta di referendum popolare per l'abrogazione degli artt. 48, 49, come modificato, al comma 3, dal D.Lgs. n. 185/2016, e 50, del presente provvedimento; richiesta dichiarata legittima con ordinanza del 6-9 dicembre 2016 dall'Ufficio centrale per il referendum costituito presso la Corte di cassazione. Il referendum popolare è stato indetto con D.P.R. 15 marzo 2017.

⁽²⁹⁾ Articolo abrogato dall'art. 1, comma 1, D.L. 17 marzo 2017, n. 25, convertito dalla L. 20 aprile 2017, n. 49. A norma dell'art. 1, comma 2, del medesimo D.L. n. 25/2017, i buoni per prestazioni di lavoro accessorio richiesti alla data di entrata in vigore del citato D.L. n. 25/2017 possono essere utilizzati fino al 31 dicembre 2017.

Art. 49

DISCIPLINA DEL LAVORO ACCESSORIO ⁽³¹⁾(32)

In vigore dal 17 marzo 2017.

1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i committenti imprenditori o professionisti acquistano esclusivamente attraverso modalità telematiche uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, per prestazioni di lavoro accessorio il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative e delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali. I committenti non imprenditori o professionisti possono acquistare i buoni anche presso le rivendite autorizzate.
2. In attesa della emanazione del decreto di cui al comma 1, e fatte salve le prestazioni rese nel settore agricolo, il valore nominale del buono orario è fissato in 10 euro e nel settore agricolo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
3. I committenti imprenditori non agricoli o professionisti che ricorrono a prestazioni di lavoro accessorio sono tenuti, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante sms o posta elettronica, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo, il giorno e l'ora di inizio e di fine della prestazione. I committenti imprenditori agricoli sono tenuti a comunicare, nello stesso termine e con le stesse modalità di cui al primo periodo, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a tre giorni. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al primo periodo nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124. (30)

4. Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso dal concessionario di cui al comma 7, successivamente all'accREDITAMENTO dei buoni da parte del beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Il compenso è esente da qualsiasi im-
posizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.
5. Fermo restando quanto disposto dal comma 6, il concessionario provvede al paga-
mento delle spettanze alla persona che presenta i buoni, effettuando altresì il versa-
mento per suo conto dei contributi previdenziali all'INPS, alla gestione separata di
cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in misura pari al 13
per cento del valore nominale del buono, e per fini assicurativi contro gli infortuni
all'INAIL, in misura pari al 7 per cento del valore nominale del buono, e trattiene
l'importo autorizzato dal decreto di cui al comma 1, a titolo di rimborso spese. La
percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali può essere ridetermi-
nata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il
Ministro dell'economia e delle finanze, in funzione degli incrementi delle aliquote
contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'INPS.
6. In considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche catego-
rie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza
o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali è prevista una contribuzione fi-
gurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da pubbliche amministrazioni,
il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto, può stabilire specifiche
condizioni, modalità e importi dei buoni orari.
7. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua con decreto il concessionario
del servizio e regola i criteri e le modalità per il versamento dei contributi di
cui al comma 5 e delle relative coperture assicurative e previdenziali. In attesa del
decreto ministeriale i concessionari del servizio sono individuati nell'INPS e nelle
agenzie per il lavoro di cui agli articoli 4, comma 1, lettere a) e c) e 6, commi 1, 2 e
3, del decreto legislativo n. 276 del 2003.
8. Fino al 31 dicembre 2015 resta ferma la previgente disciplina per l'utilizzo dei buo-
ni per prestazioni di lavoro accessorio già richiesti alla data di entrata in vigore del
presente decreto.]

⁽³⁰⁾ Comma così sostituito dall'art. 1, comma 1, lett. b), D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185, a decorrere dall'8 ottobre 2016, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 185/2016.

⁽³¹⁾ La Corte costituzionale, con sentenza 11-27 gennaio 2017, n. 28 (Gazz. Uff. 1° febbraio 2017, n. 5 - Prima serie speciale), ha dichiarato ammissibile la richiesta di referendum popolare per l'abrogazione degli artt. 48, 49, come modificato, al comma 3, dal D.Lgs. n. 185/2016, e 50, del presente provvedimento; richiesta dichiarata legittima con ordinanza del 6-9 dicembre 2016 dall'Ufficio centrale per il referendum costituito presso la Corte di cassazione. Il referendum popolare è stato indetto con D.P.R. 15 marzo 2017.

⁽³²⁾ Articolo abrogato dall'art. 1, comma 1, D.L. 17 marzo 2017, n. 25, convertito dalla L. 20 aprile 2017, n. 49. A norma dell'art. 1, comma 2, del medesimo D.L. n. 25/2017, i buoni per prestazioni di lavoro accessorio richiesti alla data di entrata in vigore del citato D.L. n. 25/2017 possono essere utilizzati fino al 31 dicembre 2017.

Art. 50

COORDINAMENTO INFORMATIVO A FINI PREVIDENZIALI ⁽³³⁾ ⁽³⁴⁾

In vigore dal 17 marzo 2017.

- [1. Al fine di verificare, mediante apposita banca dati informativa, l'andamento delle prestazioni di carattere previdenziale e delle relative entrate contributive, conseguenti allo sviluppo delle attività di lavoro accessorio disciplinate dal presente decreto, anche al fine di formulare proposte per adeguamenti normativi delle disposizioni di contenuto economico di cui all'articolo 49, l'INPS e l'INAIL stipulano apposita convenzione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.]

⁽³³⁾ La Corte costituzionale, con sentenza 11-27 gennaio 2017, n. 28 (Gazz. Uff. 1° febbraio 2017, n. 5 - Prima serie speciale), ha dichiarato ammissibile la richiesta di referendum popolare per l'abrogazione degli artt. 48, 49, come modificato, al comma 3, dal D.Lgs. n. 185/2016, e 50, del presente provvedimento; richiesta dichiarata legittima con ordinanza del 6-9 dicembre 2016 dall'Ufficio centrale per il referendum costituito presso la Corte di cassazione. Il referendum popolare è stato indetto con D.P.R. 15 marzo 2017.

⁽³⁴⁾ Articolo abrogato dall'art. 1, comma 1, D.L. 17 marzo 2017, n. 25, convertito dalla L. 20 aprile 2017, n. 49. A norma dell'art. 1, comma 2, del medesimo D.L. n. 25/2017, i buoni per prestazioni di lavoro accessorio richiesti alla data di entrata in vigore del citato D.L. n. 25/2017 possono essere utilizzati fino al 31 dicembre 2017.

CAPO VII DISPOSIZIONI FINALI

Art. 51

NORME DI RINVIO AI CONTRATTI COLLETTIVI

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Art. 52

SUPERAMENTO DEL CONTRATTO A PROGETTO

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto.
2. Resta salvo quanto disposto da ll'articolo 409 del codice di procedura civile.

Art. 53

SUPERAMENTO DELL'ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE CON APPORTO DI LAVORO

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. All'articolo 2549 del codice civile sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) il secondo comma è sostituito dal seguente: «Nel caso in cui l'associat o sia una persona fisica l'apporto di cui al primo comma non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro.»;
 - b) il comma terzo è abrogato.
2. I contratti di associazione in partecipazione in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto, nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro, sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

Art. 54

STABILIZZAZIONE DEI COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI ANCHE A PROGETTO E DI PERSONE TITOLARI DI PARTITA IVA

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, a decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono degli effetti di cui al comma 2 a condizione che:
 - a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione;
 - b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.
2. L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni di cui al comma 1, lettere a) e b), comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione.

Art. 55

ABROGAZIONI E NORME TRANSITORIE

In vigore dal 8 ottobre 2016

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni di legge:
 - a) il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61;
 - b) il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, salvo quanto previsto al comma 2 e fermo restando quanto disposto dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;
 - c) l'articolo 3-bis, del decreto-legge 11 giugno 2002, n. 108, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 luglio 2002, n. 172;
 - d) gli articoli 18, commi 3 e 3-bis, da 20 a 28, da 33 a 45, nonché da 70 a 73 del decreto legislativo n. 276 del 2003.
 - e) l'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
 - f) l'articolo 32, commi 3, lettera a), dalle parole «ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro» fino alle parole «è fissato in 180 giorni», 5 e 6 della legge 4 novembre 2010, n. 183;
 - g) il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, salvo quanto disposto dall'articolo 47, comma 5;
 - h) l'articolo 1, commi 13 e 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92;
 - i) l'articolo 28, commi da 2 a 6, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012;
 - l) l'articolo 8-bis, comma 2, del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128, e successive modificazioni, fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati;
 - m) le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, non espressamente richiamate, che siano incompatibili con la disciplina da esso introdotta.
2. L'articolo 2 del decreto legislativo n. 368 del 2001 è abrogato dal 1° gennaio 2017.
- 2-bis. I contratti di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, stipulati ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, possono essere prorogati fino ad un anno, qualora alla scadenza l'apprendista non abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale. ⁽³⁵⁾
3. Sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti.

⁽³⁵⁾ Comma inserito dall'art. 1, comma 1, lett. c), D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185, a decorrere dall'8 ottobre 2016, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 185/2016.

Art. 56

COPERTURA FINANZIARIA E CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Alle minori entrate contributive derivanti dall'attuazione degli articoli 2 e da 52 a 54 del presente decreto, connesse ad un maggior accesso ai benefici contributivi di cui all'articolo 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, valutate in 16 milioni di euro per l'anno 2015, 58 milioni di euro per l'anno 2016, 67 milioni di euro per l'anno 2017, 53 milioni di euro per l'anno 2018 e in 8 milioni di euro per l'anno 2019 si provvede:
 - a) quanto a 16 milioni di euro per l'anno 2015, 52 milioni di euro per l'anno 2016, 40 milioni di euro per l'anno 2017, 28 milioni di euro per l'anno 2018 mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;
 - b) quanto a 6 milioni per l'anno 2016, 20 milioni per l'anno 2017, 16 milioni di euro per l'anno 2018 e a 8 milioni di euro per l'anno 2019 mediante le maggiori entrate derivanti dall'attuazione delle medesime disposizioni;
 - c) quanto a 7 milioni di euro per l'anno 2017 e a 9 milioni di euro per l'anno 2018, mediante utilizzo del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, in misura pari a 12 milioni di euro per l'anno 2017 e a 15 milioni di euro per l'anno 2018 al fine di garantire la necessaria compensazione sui saldi di finanza pubblica.
2. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge n. 92 del 2012, assicurano, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, il monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni del presente decreto. Nel caso in cui si verificano, o siano in procinto di verificarsi, effetti finanziari negativi e in particolare scostamenti rispetto alla valutazione delle minori entrate di cui al comma 1, agli eventuali maggiori oneri si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. È conseguentemente accantonato e reso indisponibile sul medesimo Fondo nonché, ai fini degli effetti in termini di fabbisogno e indebitamento netto, sul fondo di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 7 ottobre 2008, n. 154, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2008, n. 189, un importo complessivo pari al 50 per cento degli oneri indicati al comma 1, alinea, fino all'esito dei monitoraggi annuali previsti nel primo periodo del presente comma. Le somme accantonate e non utilizzate all'esito del monitoraggio sono conservate nel conto dei residui per essere destinate al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a),

del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. In tali casi, il Ministro dell'economia e delle finanze riferisce alle Camere con apposita relazione ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196.

3. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 57

ENTRATA IN VIGORE

In vigore dal 25 giugno 2015.

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Indice

Contratto Collettivo Specifico di Lavoro 2019-2022

• Verbale di rinnovo dell'11 marzo 2019	»Pag.	III
---	-------	-----

Titolo Primo

Sistema di Relazioni Sindacali	»	3
---	---	---

Diritti Sindacali	»	16
--------------------------------	---	----

Art. 1. - Costituzione e tutela della Rappresentanza Sindacale Aziendale	»	16
--	---	----

Art. 1 bis. - Costituzione e ruolo del Consiglio delle RSA	»	17
--	---	----

Art. 2. - Permessi sindacali	»	18
------------------------------------	---	----

Art. 3. - Assemblea	»	19
---------------------------	---	----

Art. 4. - Diritto di affissione	»	20
---------------------------------------	---	----

Art. 5. - Locali della Rappresentanza Sindacale Aziendale	»	20
---	---	----

Art. 6. - Strumenti informatici	»	21
---------------------------------------	---	----

Art. 7. - Versamento dei contributi sindacali	»	22
---	---	----

Sistema di regole contrattuali	»	23
---	---	----

Art. 8. - Contrattazione - decorrenza, durata e procedure	»	23
---	---	----

Art. 9. - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali	»	23
--	---	----

Art. 10. - Affissione e distribuzione del Contratto	»	24
---	---	----

Art. 11. - Clausola di responsabilità	»	24
---	---	----

Art. 12. - Procedura di raffreddamento per prevenire e risolvere i conflitti collettivi	»	25
---	---	----

Art. 13. - Procedure di conciliazione e arbitrato per le controversie individuali e plurime	»	26
---	---	----

Titolo Secondo

Organizzazione del lavoro	»	31
--	---	----

Bilanciamenti produttivi	»	32
---------------------------------------	---	----

Ambiente di lavoro	»	33
---------------------------------	---	----

Art. 1. - Obblighi del datore di lavoro	»	33
---	---	----

Art. 2. - Obblighi dei lavoratori	»	34
---	---	----

Art. 3. - Diritti dei lavoratori	»	35
--	---	----

Art. 4. - Documentazione in materia di salute e sicurezza	»	35
---	---	----

Art. 5. - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)	»	36
--	---	----

Art. 6. - Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS)	»	39
---	---	----

Orario di lavoro	»	40
Art. 7. - Entrata e uscita in azienda	»	40
Art. 8. - Contrazione temporanea dell'orario di lavoro	»	41
Art. 9. - Recuperi produttivi	»	41
Art. 10. - Orario di lavoro	»	41
Art. 10 bis. - Sperimentazione CNH Industrial "venerdì breve"	»	47
Art. 11. - Lavoro straordinario, notturno e festivo	»	48
Art. 11 bis. - Reperibilità	»	50
Art. 12. - Ferie	»	51
Art. 12 bis. - Cessione solidale di ferie/P.A.R.	»	53
Art. 13. - Festività	»	54

Smart Working - Lavoro agile	»	56
Art. 14. - Lavoro agile	»	56

Trasferte e trasferimenti	»	60
Art. 15. - Trasferte	»	60
Art. 16. - Trasferimenti	»	60

Titolo Terzo

Classificazione del personale	»	65
Art. 1. - Inquadramento FCA	»	65
Art. 2. - Inquadramento CNH Industrial e Ferrari	»	70
Art. 3. - Crescita professionale	»	78
Art. 4. - Rapporto diretti-indiretti	»	78

Retribuzione e altri istituti economici	»	79
Art. 5. - Retribuzione base	»	80
Art. 6. - Superminimo individuale	»	81
Art. 7. - Aumenti periodici di anzianità	»	81
Art. 8. - Incentivo di rendimento	»	82
Art. 9. - Indennità di prestazione collegata alla presenza	»	83
Art. 10. - Incentivo di produttività	»	84
Art. 11. - Elemento retributivo per efficienza	»	86
Art. 12. - Corresponsione della retribuzione	»	88
Art. 13. - Tredicesima mensilità	»	88
Art. 14. - Indennità maneggio denaro	»	89
Art. 15. - Ristorazione aziendale	»	89

Titolo Quarto

Disciplina del rapporto individuale di lavoro	» 95
Art. 1. - Assunzione	» 95
Art. 2. - Periodo di prova	» 95
Art. 3. - Documenti, residenza e domicilio	» 96
Art. 4. - Lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria	» 96
Art. 5. - Particolari tipologie contrattuali	» 96
Welfare aziendale	» 101
Art. 6. - Previdenza complementare	» 101
Art. 7. - Assistenza sanitaria integrativa	» 101
Art. 8. - Cariche sociali e permessi per la partecipazione alle riunioni degli Organi sociali dei Fondi e degli Enti bilaterali	» 102
Art. 9. - Trasporti e mobilità	» 103
Art. 10. - Conto Welfare	» 103
Art. 11. - Genitorialità	» 108
Formazione	» 109
Art. 12. - Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF)	» 109
Art. 13. - Piani formativi	» 110
Assenze, permessi e tutele	» 111
Art. 14. - Trattamento in caso di malattia e di infortunio	» 111
Art. 15. - Assenze a vario titolo	» 118
Art. 16. - Diritto allo studio, formazione professionale, lavoratori studenti e congedi per la formazione	» 122
Art. 17. - Permessi per eventi e cause particolari	» 123
Art. 18. - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari	» 124
Rapporti in azienda	» 127
Art. 19. - Rapporti in azienda	» 127
Art. 20. - Divieti	» 128
Art. 21. - Visite di inventario e di controllo	» 128
Art. 22. - Provvedimenti disciplinari	» 129
Art. 23. - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni	» 130
Art. 24. - Licenziamenti per mancanze	» 131
Art. 25. - Sospensione cautelare non disciplinare	» 133
Risoluzione del rapporto di lavoro	» 134
Art. 26. - Preavviso di licenziamento e di dimissioni	» 134
Art. 27. - Consegnà dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro e altri connessi adempimenti	» 135
Art. 28. - Trattamento di fine rapporto	» 135

Norma di chiusura

Allegati al CCSL

Allegato Tecnico n. 1	Descrizione del Sistema ERGO-UAS	» 141
Allegato n. 2	Monte ore permessi sindacali per le Organizzazioni sindacali FIM, UILM FISMIC e UGLM	» 15
Allegato Tecnico n. 3	Strumenti informatici	» 169
Allegato n. 4	Verbale di presa in carico della chiave dell'armadio e della documentazione ivi contenuta presso la "Sala della Sicurezza"	» 173
Allegato n. 5	Accordo istitutivo e Regolamento dell'Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS)	» 174
Allegato n. 6	Disciplina dell'Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF)	» 183
Allegato n. 7	Disciplina dell'Apprendistato professionalizzante e di alta formazione e ricerca	» 191
Allegato Tecnico. 8	Elemento retributivo per efficienza	» 200
Allegato n. 9	Accordo su previdenza integrativa	» 220
Allegato n. 10	Accordo su assistenza sanitaria integrativa	» 222
Allegato n. 11	Accordo tra FIM-UILM-FISMIC-UGLM-AQCFCR sulle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) e successive modifiche	» 227

Norme di Legge

Legge 20 maggio 1970, n.300	Statuto dei lavoratori	» 231
Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23	Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti	» 256
Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81	Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni	» 264

Finito di stampare nel luglio 2019
Impaginazione e grafica: Satiz TPM
Stampa: Tipografia Sosso

